3 1761 11649319 8


Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761116493198

A1
XC2
1991
E52

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Thursday, November 21, 1991
Monday, November 25, 1991

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 1

Le jeudi 21 novembre 1991
Le lundi 25 novembre 1991

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

LIBRARY
FEB 13
University of Toronto

RESPECTING:

Thursday, November 21, 1991:

Pursuant to Standing Orders 106(1) and 106(2), organization meeting

Monday, November 25, 1991:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada 1985)

CONCERNANT:

Le jeudi 21 novembre 1991:

Conformément aux articles 106(1) et 106(2) du Règlement, réunion d'organisation

Le lundi 25 novembre 1991:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada 1985, 2ième supplément, chapitre 23)

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991

24347—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice-Chair:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
Robert Skelly
Brian Tobin—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Thursday, November 21, 1991:

Warren Allmand replaced Mary Clancy

Tom Wappel replaced Brian Tobin

On Monday, November 25, 1991:

Mary Clancy replaced Tom Wappel

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice-présidentes:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
Robert Skelly
Brian Tobin—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'Ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le jeudi 21 novembre 1991:

Warren Allmand remplace Mary Clancy

Tom Wappel remplace Brian Tobin

Le lundi 25 novembre 1991:

Mary Clancy remplace Tom Wappel

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

ORDERS OF REFERENCE

Extract from the Votes & Proceedings of the House of Commons of Wednesday, October 30, 1991:

By unanimous consent, it was ordered,—That, pursuant to Section 13(1) of the Employment Equity Act, Chapter 23 (2nd Supp.), Revised Statutes of Canada, 1985, a Special Committee of the House undertake a comprehensive review of the provisions and operations of this Act and submit a report no later than Friday, May 1, 1992;

That this Special Committee be appointed at the latest five sittings days after the adoption of this motion and that the membership be composed of eight Members;

That changes in membership of the Committee be effective immediately after notification signed by the Member acting as the Chief Whip of any recognized party has been filed with the Clerk of the Committee; and

That the said Committee shall have the power of a Standing Committee as per Standing Order 108(1).

Extract from the Votes & Proceedings of the House of Commons of Wednesday, November 6, 1991:

Mr. Cooper, from the Standing Committee on House Management presented the Sixteenth Report of the Committee, which read as follows:

Your Committee recommends that the Special Committee appointed to review the provisions and operations of the Employment Equity Act, as created on October 30, 1991, be composed of the eight Members listed below:

Members/Membres

Attewell	Clancy	Langlois	Skelly (Comox—Alberni)
Bertrand	Halliday	Redway	Tobin—(8)

A Copy of the relevant (*Minutes of Proceedings and Evidence (Issue No. 16 which includes this report*) is tabled.

(*The Minutes of Proceedings and Evicence accompanying the Report are recorded as Appendix No. 38 to the Journals*).

ATTEST

ROBERT MARLEAU

Clerk of the House of Commons

ORDRES DE RENVOI

Extrait des Procès-verbaux de la Chambre des communes du mercredi 30 octobre 1991:

Du consentement unanime, il est ordonné,—Que, conformément à l'article 13(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, Chapitre 23 (2e Suppl.), Lois révisées du Canada, 1985, un comité spécial de la Chambre soit chargé de faire un examen complet des dispositions et de l'application de cette loi et de remettre son rapport à la Chambre au plus tard le vendredi 1er mai 1992;

Que ledit Comité spécial soit constitué au plus tard cinq jours de séance après l'adoption de la présente motion et soit composé de huit membres;

Que tout changement dans la liste des membres du Comité s'applique immédiatement après que le député qui agit comme whip en chef de tout parti reconnu en a déposé avis sous sa signature auprès du greffier du Comité; et

Que ledit Comité spécial soit investi des pouvoirs conférésés aux comités permanents à l'article 108(1) du Règlement.

Extrait des Procès-verbaux de la Chambre des communes du mercredi 6 novembre 1991:

M. Cooper, du Comité permanent de la gestion de la Chambre dépose le seizième rapport de ce Comité, dont voici le texte:

Votre Comité recommande que les huit députés dont les noms suivent fassent partie du Comité spécial qui a été nommé afin d'examiner les dispositions et l'aplication de la Loi sur l'équité en matière d'emploi tel que créé le 30 octobre 1991:

Un exemplaire des *Procès-verbaux et témoignages pertinents (Fascicule nº 16 qui comprend le présent rapport*) est déposé.

(*Les procès-verbaux et les témoignages joints à ce rapport sont enregistrés à titre d'Appendice nº 38 aux Journaux*).

ATTESTÉ

Le Greffier de la Chambre des communes

ROBERT MARLEAU

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, NOVEMBER 21, 1991

(1)

[*Text*]

The Special Committee on the Employment Equity Act met at 3:37 o'clock p.m. this day, in Room 112-N, Centre Block, for the purpose of organization.

Members of the Committee present: Warren Allmand, Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Alan Redway, Robert Skelly and Tom Wappel.

The Clerk of the Committee presided over the election of a Chairman.

On motion of Bruce Halliday, seconded by Warren Allmand, it was agreed,—That, Alan Redway do take the Chair of this Committee as Chairman.

The Chairman took the Chair.

On motion of Bruce Halliday, it was agreed,—That, Gabrielle Bertrand be elected Vice-Chair of this Committee.

Robert Skelly moved,—That, the Committee be identified as the Special Committee on the Employment Equity Act.

And debate arising thereon;

Bill Attewell moved,—That, the motion be amended by adding, after Special Committee on the, the following:

"Review".

After debate, the question was put on the amendment, it was agreed to.

And the question being put on the motion, as amended, it was agreed to.

On motion of Bruce Halliday, it was agreed,—That, the Committee print 550 copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence*, as established by the Board of Internal Economy.

On motion of Warren Allmand, it was agreed,—That, the Chairman be authorized to hold meetings in order to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present, provided that at least three (3) Members are present, including a Member of the Opposition.

On motion of Robert Skelly, it was agreed,—That, one (1) transcript of all *in camera* meeting be produced and kept in the Committee Clerk's office for consultation and; that all those transcripts be destroyed at the end of the study.

On motion of Gabrielle Bertrand, it was agreed,—That, the Committee retain the services of one or more Research Officers from the Library of Parliament, as needed, to assist the Committee in its works, at the discretion of the Chairman.

On motion of Bruce Halliday, it was agreed,—That, at the discretion of the Chairman, reasonable travelling expenses, as per the regulation established under the administration of the Speaker, be paid to witnesses invited to appear before the Committee and that for such payment of expenses, a limit of three (3) representatives per organization be established.

On motion of Robert Skelly, it was agreed,—That, during the questioning of witnesses at any meeting of this Special Committee, at the discretion of the Chairman there be allocated 10 minutes for the first questioner of each party and that thereafter, 5 minutes be allocated to each subsequent questioner.

PROCÈS-VERBAUX

LE JEUDI 21 NOVEMBRE 1991

(1)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, tient sa séance d'organisation à 15 h 37, dans la salle 112-N de l'édifice du Centre.

Membres du Comité présents: Warren Allmand, Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Alan Redway, Robert Skelly et Tom Wappel.

La greffière préside à l'élection du président.

Sur motion de Bruce Halliday, appuyé par Warren Allmand, il est convenu,—Que Alan Redway soit élu président du Comité.

Le président prend place au fauteuil.

Sur motion de Bruce Halliday, il est convenu,—Que Gabrielle Bertrand soit élue vice-présidente du Comité.

Robert Skelly propose,—Que le nom officiel du comité soit: Comité spécial chargé de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Un débat s'ensuit, puis

Bill Attewell propose,—Que l'on modifie la motion en ajoutant ce qui suit après «chargé»:

«de l'examen»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

La motion, modifiée, est mise aux voix et adoptée.

Sur motion de Bruce Halliday, il est convenu,—Que le Comité fasse imprimer 550 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*, suivant les directives du Bureau de régie interne.

Sur motion de Warren Allmand, il est convenu,—Que le président soit autorisé à tenir des séances, à entendre des témoignages et en permettre l'impression en l'absence de quorum, pourvu que trois (3) membres du Comité soient présents, dont un membre de l'opposition.

Sur motion de Robert Skelly, il est convenu,—Qu'une (1) transcription de toutes les séances tenues à huis clos soit conservée au bureau du greffier pour consultation, et que tous les documents soient détruits à l'issue de l'examen.

Sur motion de Gabrielle Bertrand, il est convenu,—Que le Comité, s'il le juge à propos et à la discrétion du président, retienne les services d'au moins un attaché de recherche de la Bibliothèque du Parlement, pour l'aider dans ses travaux.

Sur motion de Bruce Halliday, il est convenu,—À la discrétion du président et suivant les directives établies par le Président de la Chambre, que les témoins invités à comparaître devant le Comité soient remboursés de leurs frais de déplacement jugés raisonnables, à raison d'au plus trois (3) délégués par organisme.

Sur motion de Robert Skelly, il est convenu,—Que lors de l'interrogation des témoins à toutes les séances du Comité, à la discrétion du président, dix minutes soient accordées au premier intervenant de chaque parti, et cinq minutes par la suite, à chaque autre intervenant.

On motion of Robert Skelly, it was agreed,—That, the Clerk of the Committee be authorized to distribute submissions in the official language received, with translation to follow.

At 4:19 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

MONDAY, NOVEMBER 25, 1991
(2)

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 5:06 o'clock p.m. this day, in Room 112-N, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Warren Allmand, Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Alan Redway and Robert Skelly.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and Bill Young, Research Officers.

Witness: From the Department of Employment and Immigration: G. Stinson, Director, Legislated Employment Equity.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee proceeded to the comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada 1985).

The witness made an opening statement and answered questions.

On motion of Gabrielle Bertrand, it was agreed,—That, Mary Clancy be elected Vice-Chair of the Special Committee.

At 6:13 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 6:36 o'clock p.m. the sitting resumed.

The witness resumed answering questions.

At 6:49 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Sur motion de Robert Skelly, il est convenu,—Que le greffier soit autorisé à distribuer, dans la langue originale, les mémoires reçus du public, et à en faire suivre la traduction.

À 16 h 19, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE LUNDI 25 NOVEMBRE 1991
(2)

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 17 h 06, dans la salle 112-N de l'édifice du Centre, sous la présidence de Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Warren Allmand, Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Alan Redway, Robert Skelly.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et Bill Young, attachés de recherche.

Témoin: Du ministère de l'emploi et de l'immigration: G. Stinson, directrice, Programme légiféré d'équité en matière d'emploi.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité entreprend l'examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23)

Le témoin fait un exposé et répond aux questions.

Sur motion de Gabrielle Bertrand, il est convenu,—Que Mary Clancy soit élue vice-présidente du Comité spécial.

À 18 h 13, la séance est suspendue.

À 18 h 36, la séance reprend.

L'audition du témoin se poursuit.

À 18 h 49, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, November 21, 1991

• 1534

The Clerk of the Committee: Honourable members, I see a quorum. In conformity with Standing Orders 116, 106.(1) and 106.(2), your first item of business is to elect a chairman. I am ready to receive motions to that effect.

• 1535

Mr. Halliday (Oxford): I move Mr. Alan Redway as chairman.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): The process looks like a set-up to me.

The Clerk: Would you like to second that, Mr. Allmand?

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Agreed.

Some hon. members: Oh, oh.

The Clerk: Is it the pleasure of this special committee to adopt the said motion?

Some hon. members: Agreed.

The Clerk: I declare Mr. Redway to be duly elected as chairman of the special committee.

Some hon. members: Hear, hear.

The Chairman: Thank you all for that vote of confidence. I truly appreciate it. This was slightly different from the last time I faced a similar vote of confidence.

This is only an organizational meeting, and the next order of business is the election of a vice-chairman. We have a small problem, as I understand it, in that the two permanent members of the Liberal Party are not with us today. I'm advised that under the rules that absence means they are not presently eligible to have their names stand for election as vice-chairman.

Mr. Attewell (Markham—Whitchurch—Stouffville): Mr. Chairman, could that decision be deferred until the next meeting?

The Chairman: That approach would be appropriate if it is agreed upon.

The next motion is with regard to the name of the committee. It's been suggested that the committee be identified as the Special Committee on the Employment Equity Act.

Mr. Allmand: I have no problem with that name.

The Chairman: Would somebody like to move that motion?

An hon. member: So moved.

Mr. Attewell: We just had one reaction with regard to the name. Perhaps it should be the Special Committee on the Review of the Employment Equity Act, as we're conducting a review after five years.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 21 novembre 1991

La greffière du comité: Honorables députés, il y a quorum. En conformité avec les articles 116, 106.(1) et 106.(2) du Règlement, le choix d'un président est le premier sujet à l'ordre du jour. Je suis prête à recevoir des motions à cet effet.

M. Halliday (Oxford): Je propose M. Alan Redway comme président.

M. Skelly (Comox—Alberni): J'ai l'impression que tout a été décidé d'avance en coulisse.

La greffière: Voulez-vous appuyer cette motion, monsieur Allmand?

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): D'accord.

Des voix: Oh, oh.

La greffière: Plaît-il au comité spécial d'adopter la motion?

Des voix: D'accord.

La greffière: Je déclare la motion adoptée et M. Redway dûment élu président du comité spécial.

Des voix: Bravo!

Le président: Merci à vous tous de ce vote de confiance. J'y suis vraiment très sensible. Les choses ne se sont pas passées tout à fait de la même façon la dernière fois qu'un vote de confiance a été pris à mon endroit.

Cette séance n'est qu'une séance d'organisation, et le prochain point à l'ordre du jour est l'élection d'un vice-président. Il semble que nous ayons un léger problème, étant donné que les deux membres permanents du Parti libéral sont absents aujourd'hui. On m'informe qu'en vertu du Règlement, le nom de personnes absentes ne peut pas être proposé pour le poste de vice-président.

M. Attewell (Markham—Whitchurch—Stouffville): Monsieur le président, pouvons-nous reporter cette décision jusqu'à la prochaine séance?

Le président: C'est ce qu'il conviendrait de faire si les membres du comité sont d'accord.

La prochaine motion porte sur le nom du comité. On a proposé que le comité soit appelé le Comité spécial sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

M. Allmand: Je n'ai pas d'objection.

Le président: Est-ce que quelqu'un peut présenter cette motion?

Une voix: Je le fais.

M. Attewell: Nous avons juste une chose à dire au sujet du nom. Le comité devrait peut-être s'appeler le Comité spécial d'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, puisque nous allons examiner ses cinq premières années d'application.

[*Texte*]

The Chairman: Does anyone have any difficulty with that suggestion? In that case, this motion is moved by Mr. Attewell.

Mr. Halliday: I second the motion.

Motion agreed to

The Chairman: The fourth matter to be dealt with is the hearing of evidence and printing of the same when a quorum is not present. You'll see the suggested motions, either that the chairman be authorized to hold the meetings in order to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present, or that at least so many members be pesent and that both government and opposition members be present.

Mr. Allmand: I would like to move the second motion, which is presenting an alternative, which means—although it could perhaps be more precise—provided at least three members be present, with at least one being a member of an opposition party.

The Chairman: The second motion is moved by Mr. Allmand.

Motion agreed to

The Chairman: The next item is the appointment of a subcommittee on agenda and procedure. The suggestion is that the chairman, the two vice-chairmen, and the other members, appointed by the chairman after the usual consultations with the whips of the different parties, do compose a subcommittee on agenda and procedure. It might be preferable to just try having us all meet on that basis, unless you think it's more appropriate to—

Mr. Allmand: With a small committee, that approach may work. It means everybody's involved.

The Chairman: Everybody's involved in that part of the process, if that is agreeable.

Mr. Halliday: Agreed.

The Chairman: If that approach becomes difficult we can perhaps make some change in it as we proceed.

• 1540

Item number six refers to the printing of a specific number of copies of the *Minutes of Proceedings and Evidence*. I am advised the usual minimum number is 550 copies. The motion is that the committee print 550 copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence* as established by the Board of Internal Economy.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, I'll just make one observation that we're coming together here from basically two committees, the labour side and the disability side and I think we could print that number just for the disability group alone. There'd be a big interest among the disability community in this area. There may not be enough, but we can always amend that number later, I suppose.

The Chairman: I think if it's agreed for the moment we'll leave it at the 550 and see if it turns out to be a problem. Would we have to ask for some more money?

[*Traduction*]

Le président: Est-ce que quelqu'un s'oppose à cette suggestion? Dans ce cas, cette motion est présentée par M. Attewell.

M. Halliday: J'appuie la motion.

La motion est adoptée

Le président: Le quatrième point à l'ordre du jour est l'audition des témoignages et l'impression de fascicules en l'absence de quorum. Vous avez les motions proposées, soit que le président soit autorisé à tenir des réunions pour entendre des témoignages et à en autoriser l'impression en l'absence de quorum, soit qu'au moins un nombre déterminé de députés soient présents et que le gouvernement et l'opposition soient tous deux représentés.

M. Allmand: Je propose la seconde motion, qui nous offre une autre possibilité, qu'il faudrait peut-être préciser davantage, soit qu'au moins trois députés soient présents et qu'au moins l'un d'entre eux représente un parti d'opposition.

Le président: La deuxième motion est proposée par M. Allmand.

La motion est adoptée

Le président: Le prochain point est la constitution du Sous-comité du programme et de la procédure. Il est proposé que le président, les deux vice-présidents et les autres députés nommés par le président après les consultations habituelles avec les whips des différents partis constituent le Sous-comité du programme et de la procédure. Ce serait peut-être une bonne idée que tous les députés soient membres de ce sous-comité, à moins que vous ne pensiez qu'il soit préférable de. . .

M. Allmand: Comme nous sommes peu nombreux, cela pourrait fonctionner. Ainsi, tout le monde peut participer.

Le président: Tout le monde sera donc membre du sous-comité, si cela vous convient.

M. Halliday: D'accord.

Le président: Si nous rencontrons des difficultés, nous pourrons apporter des changements en temps opportun.

Le point six a trait à l'impression d'un nombre donné d'exemplaires des *Procès-verbaux et témoignages*. On m'informe qu'en général au moins 550 exemplaires sont imprimés. Il est proposé que le comité imprime les *Procès-verbaux et témoignages* suivant le nombre (550 exemplaires) et la façon approuvée par le Bureau de régie interne.

M. Halliday: Monsieur le président, je veux juste vous signaler que nous représentons ici deux comités, celui du travail et celui des personnes handicapées, et je pense que ce nombre d'exemplaires serait tout juste suffisant pour les personnes handicapées. Les personnes handicapées s'intéresseront de près à nos travaux. Ce nombre ne sera peut-être pas suffisant, mais je suppose que nous pouvons toujours décider d'en imprimer davantage plus tard.

Le président: Si vous êtes d'accord, nous en resterons à 550 pour le moment et nous verrons si cela pose ou non des problèmes. Faudrait-il pour cela demander plus d'argent?

[*Text*]

The Clerk: That's right. We'd have to pay for the extra copies.

Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi): There could be a high demand from the women's groups as well.

Mr. Halliday: Human rights groups.

Mr. Allmand: Aboriginal groups.

Mr. Attewell: Mr. Chairman, I was just thinking, might we bump it up to some level and then when we know a little bit more about it you could actually request a fewer number printed? I gather what ever we adopt, at least it's done now in terms of the budget. I'm just picking a number, but supposing we said 1,500, later we may see that 1,000 is enough.

The Chairman: Maybe I could seek the clerk's guidance on our financial situation in that event.

The Clerk: Special committees have to work out a budget and have that approved by the Board of Internal Economy. They do not go through the Liaison Committee as a standing committee does. They are given a certain amount, $50,000 to start. You will have to work out a budget, and that is definitely a consideration.

I did work this out. If we wanted 750 copies it would cost an extra $100 per meeting.

The Chairman: If we wanted 750 copies, that's only 200 copies more than the standard 550 copies, it would cost an extra $100 per meeting. The clerk has some figures worked out here for approximately how many meetings we might have. If we had 14 meetings, that would be an additional $1,400, for 28 meetings it would cost around $2,800, and for 42 meetings it would cost around $4,200 extra.

Mr. Allmand: We're discussing now a budget matter and according to the clerk as a special committee you're going to have to prepare a budget. There are a few other things that will have budgetary implications.

For example, just to put it on the table now, I was on the committee that dealt with the original bill and this type of legislation is the type of legislation that affects ordinary people in all parts of the country. It's not a bill in which you need to get the evidence you can get, but it's the sort of in which bill you want to hear the evidence of disabled people, aboriginal people, women's groups, visible minorities. They speak from their hearts often. They tell you stories of how they were discriminated against in getting jobs and so on.

Either you're going to have to have a budget for travel to go to some places in Canada or have a budget to make sure these groups get here. I don't think the disabled in Vancouver or the aboriginal people in Nova Scotia will want necessarily to have their views expressed on employment by the Assembly of First Nations or the national group, so you're going to have to bring in one or two of them if they want to be heard. You're going to have to budget for that.

[*Translation*]

La greffière: Oui. Nous serions obligés de payer les exemplaires additionnels.

Mme Bertrand (Brome—Missisquoi): Il pourrait également y avoir une forte demande de la part des groupes de femmes.

M. Halliday: Et des groupes de défense des droits de la personne.

M. Allmand: Et des groupes d'autochtones.

M. Attewell: Monsieur le président, nous pourrions peut-être prévoir l'impression d'un plus grand nombre d'exemplaires, et lorsque nous aurons une meilleure idée de la demande réelle, nous pourrions en faire imprimer moins. Si j'ai bien compris, nous aurons dans notre budget les sommes nécessaires pour l'impression du nombre d'exemplaires que nous déterminerons aujourd'hui, quel qu'il soit. Je choisis un chiffre au hasard, mais supposons que nous disions 1,500 aujourd'hui; nous constaterions peut-être plus tard qu'en fait 1,000 suffiraient.

Le président: Il faudrait que je demande à la greffière de m'éclairer sur l'aspect financier.

La greffière: Les comités spéciaux doivent préparer un budget qui est approuvé par le Bureau de régie interne. Contrairement aux comités permanents, ils ne sont pas obligés de passer par le comité de liaison. On leur alloue une certaine somme, soit 50,000$ au départ. Vous devrez préparer un budget sur lequel le nombre d'exemplaires aura certainement une incidence.

J'ai fait le calcul. Si nous voulons 750 exemplaires, cela coûtera 100$ de plus par séance.

Le président: Si nous voulions 750 exemplaires, c'est-à-dire 200 seulement de plus que les 550 exemplaires habituels, cela coûterait 100$ de plus par séance. La greffière a calculé ce que cela coûterait selon le nombre de séances que nous pourrions tenir. Pour 14 séances, cela représenterait 1,400$ additionnels, pour 28 séances, cela coûterait environ 2,800$, et pour 42 séances, le coût supplémentaire serait d'environ 4,200$.

M. Allmand: Nous discutons là d'une question budgétaire et, d'après la greffière, vous allez devoir préparer un budget, puisque nous sommes un comité spécial. Il y a d'autres facteurs qui auront une incidence sur notre budget.

Par exemple—je soulève tout de suite la question—j'ai été membre du comité qui a étudié le projet de loi et je peux vous dire que ce genre de loi touche des gens ordinaires dans toutes les régions du pays. Ce n'est pas une loi au sujet de laquelle vous voudrez obtenir le témoignage de personnes qui se manifesteront, mais plutôt le témoignage de personnes handicapées, d'autochtones, de groupes de femmes, de représentants des minorités visibles. Très souvent, leur témoignage vient du coeur. Ils vous raconteront comment ils ont été victimes de discrimination dans leur recherche d'un emploi, etc.

Il vous faudra donc prévoir dans le budget des sommes pour que le comité puisse se déplacer ou faire venir ces groupes. Je ne pense pas que les personnes handicapées de Vancouver ou les autochtones de la Nouvelle-Écosse voudront que l'Assemblée des premières nations ou d'autres organismes nationaux expriment à leur place leurs opinions sur l'emploi, par exemple; ainsi, si ces personnes veulent se faire entendre, il vous faudra faire venir deux ou trois d'entre elles. Il vous faudra de l'argent pour cela.

[*Texte*]

• 1545

It's not like some committees where you bring in the economists and the great gurus. This is a sort of a thing where you really have grass roots organizations of womens' groups and so on. So I'm wondering if you are going to ask for more proceedings, which you might very well want to do. You'll do it in conjunction with a budget that will include bringing in witnesses, or maybe travelling, and there could be some other expenses involved, Mr. Chairman. I'm just wondering if you can make this decision in isolation without considering the other budgetary matters.

By the way, I also wanted to say that I hope that this is the kind of thing where you have disabled people and some people who aren't too articulate and need a bit of time. You won't rush them through as witnesses. I know the goverment is in a bind on finances and so is the committee branch, but if you're going to do a proper review of this you have to have a little bit of money to do it with or you're not going to do a proper job.

The Chairman: Your points are well taken.

Mr. Skelly: I agree with the previous speaker, that maybe to begin with we should order the 550. If we feel that there are meetings where we should order more copies we might be able to do that. But perhaps we should do that in conjunction with a. . .

The Chairman: Get prints and then reconsider it subsequently if we hear from people—

Mr. Allmand: If we consider a great number in conjunction with the budget that the committee will agree to at the next meeting, or something like that.

The Chairman: I certainly accept your suggestion that we would consider the idea of a greater number of copies in conjunction with other budgetary matters.

Mr. Allmand: That would be all right with me.

The Chairman: We'll delay that for the time being, if that's all right. I'd like to have a list circulated, if it hasn't been already, of potential witnesses and then have your comments on that. That might have an influence on what sort of budget we should be having.

If that's agreeable, perhaps someone would move the 550 for the time being and then we would go on—

Mr. Allmand: It's subject to later—

The Chairman: Subject to modification later, for sure. Is that agreeable then?

Mr. Halliday: Sure.

The Chairman: Moved by Dr. Halliday.

Motion agreed to

The Chairman: Next, we have transcripts of in camera meetings and the standard motion here that one transcript of all in camera meetings be produced and kept in the committee clerk's office for consultation and that all those transcripts be destroyed at the end of a session.

[*Traduction*]

Ce n'est pas comme ces comités où l'on invite les économistes et les grands gourous. Pour examiner ce genre de loi, il faut entendre les mouvements de la base qui représentent les femmes et d'autres groupes. Si vous demandez l'impression d'exemplaires supplémentaires du compte rendu, ce que vous voudrez peut-être faire, vous devrez, dans la préparation du budget, prévoir également des sommes pour faire venir des témoins ou pour que le comité se déplace, et il pourrait également y avoir d'autres dépenses, monsieur le président. Je me demande si vous pouvez prendre cette décision sans tenir compte d'autres questions budgétaires.

À propos, j'espère bien que nous entendrons des personnes handicapées, dont certaines ont du mal à s'exprimer et ont besoin de plus de temps. J'espère que lorsqu'elles comparaîtront vous ne les presserez pas. Je sais que le gouvernement a des difficultés financières, tout comme la Direction des comités, mais pour faire un bon examen de cette loi, il faut avoir un peu d'argent, sinon nous ne pourrons pas faire quelque chose de bien.

Le président: Vous avez tout à fait raison.

M. Skelly: Je suis d'accord avec ce que disait le dernier intervenant, mais nous devrions peut-être commander 550 exemplaires pour commencer. Nous pourrions peut-être en faire imprimer davantage pour certaines séances si nous estimons que c'est nécessaire. Mais nous devrions peut-être faire cela en même temps que. . .

Le président: En commander un certain nombre, puis réviser ce chiffre plus tard si on nous dit. . .

M. Allmand: Nous pourrions, par exemple, fixer un chiffre plus élevé lorsque nous discuterons du budget lors de la prochaine réunion.

Le président: J'accepte bien entendu votre suggestion d'envisager la possibilité de faire imprimer un plus grand nombre d'exemplaires lorsque nous discutons des autres questions budgétaires.

M. Allmand: Cela me conviendrait.

Le président: Si vous le voulez bien, nous reporterons cette décision pour le moment. J'aimerais faire circuler, si ce n'est déjà fait, une liste de témoins éventuels et obtenir vos réactions. Cela pourrait avoir un effet sur le budget que nous préparons.

Si cela vous convient, quelqu'un pourrait proposer les 550 exemplaires pour le moment, et nous pourrons ensuite passer à. . .

M. Allmand: Sous réserve. . .

Le président: Sous réserve de modification plus tard, bien sûr. Est-ce que vous êtes d'accord?

M. Halliday: Oui.

Le président: La motion est proposée par M. Halliday.

La motion est adoptée

Le président: Ensuite, la transcription des réunions à huis clos. La proposition habituelle est que la seule transcription des séances à huis clos soit produite et conservée au bureau du greffier du comité pour consultation et que lesdites transcriptions soient détruites à la fin d'une session.

[*Text*]

Mr. Skelly: So moved.

Motion agreed to

The Chairman: There is a motion then concerning the Library of Parliament, that the committee retain the services of one or more research officers from the Library of Parliament as needed to assist the committee in its works at the discretion of the chairman. Moved by Madam Bertrand.

Motion agreed to

The Chairman: I might just say that in the room at the moment are two people from the Library of Parliament, Mr. Young and Ms Nancy Holmes. I understand they are going to be working with us. Both are well qualified and have been working with your committee, Bruce, I believe, with the disabled.

Mr. Halliday: How very gracious they agreed to share their time.

The Chairman: That's great. They have a good deal of expertise in the subject.

Number nine is witnesses' expenses: that at the discretion of the chairman reasonable travelling expenses, as per regulations established under the administration of the Speaker, be paid to the witnesses invited to appear before the committee and that for such payment of expenses a limit of *x* representatives per organizations be established. Normally that would be two, I think, would it?

The Clerk: Two or three.

The Chairman: Two or three. Is that agreeable in that form, for the present time at least? Two?

Mr. Halliday: I would say two or three.

The Chairman: Three?

• 1550

Mr. Skelly: It's at the chairman's discretion, so I am sure he could lower it from three to two.

The Chairman: That would be the upside then. It is moved by Dr. Halliday again.

Motion agreed to

The Chairman: On time allocation for questioning, this is something I prefer to leave a little more flexible, frankly, because people get into interesting subjects. I think we're all able to regulate our own conduct and that of everybody else here when the thing is going on too long.

Mr. Allmand: Are you going to leave this for a further meeting?

The Chairman: Frankly, until it becomes a problem; within reason, I'd rather leave it alone all together.

Mr. Allmand: Those rules were often put in when committees became very partisan and the minority parties felt they were being shoved out. This may not happen here, because it looks like there's a high quality of leaders here.

[*Translation*]

M. Skelly: J'en fais la proposition.

La motion est adoptée

Le président: Il y a ensuite une motion sur la Bibliothèque du Parlement. Il est proposé que le comité retienne, s'il le juge utile et à la discrétion du président, les services d'un ou de plusieurs attachés de recherche de la Bibliothèque du Parlement pour l'aider dans ses travaux. La motion est proposée par M^me^ Bertrand.

La motion est adoptée

Le président: Soit dit en passant, il y a ici aujourd'hui deux personnes de la Bibliothèque du Parlement, M. Young et M^me^ Nancy Holmes. Il semble qu'ils travailleront avec nous. Les deux sont très qualifiés et ont travaillé, je crois, avec votre comité, Bruce, celui des personnes handicapées.

M. Halliday: Ils ont eu la bienveillance d'accepter de partager leur temps.

Le président: C'est formidable. Ils connaissent très bien le sujet.

Le point neuf, dépenses des témoins. Il est proposé que, à la discrétion du président du comité et conformément à la politique du Bureau de régie interne et si demandé, les témoins qui auront comparu devant le comité soient remboursés de leurs frais de déplacement jugés raisonnables à raison d'au moins—un nombre à déterminer—représentants par organisme. Normalement, ce serait deux, n'est-ce pas?

La greffière: Deux ou trois.

Le président: Deux ou trois. Est-ce que cela vous convient ainsi, pour le moment en tout cas? Deux?

M. Halliday: Je dirais deux ou trois.

Le président: Trois?

M. Skelly: C'est à la discrétion du président; je suis donc sûr qu'il pourrait réduire le nombre de trois à deux.

Le président: Donc, on prévoit le maximum. C'est encore M. Halliday qui en fait la proposition.

La motion est adoptée.

Le président: En ce qui concerne l'allocation de temps. Honnêtement, sur ce point je préfère une certaine souplesse, car les gens abordent parfois des questions intéressantes. Je pense que nous sommes tous capables de contrôler notre propre conduite et celle des autres lorsque les interventions deviennent trop longues.

M. Allmand: Allez-vous laisser cette question de côté jusqu'à une prochaine séance?

Le président: Franchement, oui, jusqu'à ce que cela devienne un problème. Je préfère qu'il n'y ait pas de règles, tant que les choses se passent bien.

M. Allmand: Ces règles sont souvent adoptées lorsque l'esprit de parti devient trop fort et que les partis minoritaires se sentent exclus. Cela ne se produira peut-être pas ici, car il semble y avoir un leadership de grande qualité.

[*Texte*]

The Chairman: I don't see this as partisan.

Mr. Allmand: As long as there's fairness that the opposition parties get a fair crack at asking their questions and it's not decided forever and ever...

Mr. Skelly: Being the member of the third party opposition, you sometimes look at these things in a different way. I think it's probably better to start from a base that the chairman can use as a guideline, and at the beginning of every meeting possibly allow the thing to be opened up a little bit, in the same way we do things in the House if no members object.

I would prefer to see a rule established. If there is no objection to the rule at a particular meeting, then the meeting can be conducted on a formal basis. I agree with Mr. Allmand that this probably will happen with this group. I still think there should be a rule established and then we should operate on the basis of unanimous consent to lift the rule.

Mme Bertrand: Je vais aller dans le même sens que monsieur,

because we have great talkers who like to take a lot of time.

Some hon. members: Oh, oh.

Mr. Allmand: That's a very polite way of saying—

Mr. Attewell: I was going to suggest the ten-and five-minute first round and subsequent rounds, with our giving you the discretion you need for this odd special topic where it may go longer. I think a guideline would be useful.

The Chairman: It would be ten minutes for the first questioner of each party, thereafter five would be allotted for each subsequent one.

Motion agreed to

Mme Bertrand: Monsieur le président, nous arrivons à la fin de l'ordre du jour. Ne serait-il pas à propos de décider du temps que nous allons accorder aux témoins? Il est important de les prévenir à l'avance. Je souhaiterais qu'ils soient le plus concis possible pour que nous puissions leur poser plus de questions. J'ai siégé à des comités où les exposés duraient très longtemps. À ce moment-là, les choses n'avancent pas. Si on pouvait prévenir tous les témoins qu'ils ont 10 minutes pour faire leur exposé, cela nous permettrait de poser plus de questions. Ce n'est pas indiqué ici. Est-ce qu'il faudrait l'indiquer?

Mr. Allmand: The only difficulty here, Madam Bertrand, is that it's often difficult to apply the same rules to the types of people who come before this committee. You have disabled people who will have a difficult time speaking, people with certain—

The Chairman: Cerebral palsy and that sort of thing...

Mr. Allmand: To start applying strict rules against them... Very often they can't say the things as quickly as other people, and you will have aboriginal groups who may not be able to express themselves as easily as lawyers and doctors and so on.

[*Traduction*]

Le président: Je ne pense pas qu'il y ait de partialité dans ce comité.

M. Allmand: A la condition que les choses se passent équitablement et que les partis d'opposition aient suffisamment de temps pour poser leurs questions et que cette décision ne soit pas immuable...

M. Skelly: Les députés du troisième parti ont parfois une perspective différente. Je pense qu'il est probablement préférable d'établir au départ des règles qui pourront servir au président de lignes directrices, et au début de chaque séance nous pourrons décider de les assouplir un peu, tout comme nous faisons à la Chambre lorsque aucun député n'a d'objections.

J'aimerais mieux que l'on fixe une règle. Si, au début d'une séance, personne n'a d'objections, la réunion pourra se dérouler dans les règles. Je suis d'accord avec M. Allmand pour dire que c'est probablement ainsi que les choses se passeront dans ce comité. Je pense tout de même que nous devons fixer des règles qui pourront être levées avec le consentement unanime des députés.

Mrs. Bertrand: I am going to agree with my colleague,

car il y a de grands parleurs qui ne savent pas quand s'arrêter.

Des voix: Oh, oh.

M. Allmand: C'est une façon très polie de dire...

M. Attewell: J'allais proposer dix minutes pour la première période de questions et cinq minutes pour les suivantes, étant entendu que nous nous remettrons à votre jugement lorsqu'une question particulière demandera plus de temps. Je pense qu'il serait bon d'avoir une ligne directrice.

Le président: Donc, nous accorderions dix minutes au premier intervenant de chaque parti et cinq minutes par la suite à chaque intervenant.

La motion est adoptée

Mrs. Bertrand: Mr. Chairman, we are almost at the end of our agenda. Wouldn't it be appropriate to decide how much time we will allow the witnesses? It's important to let them know ahead of time. I would like them to be as concise as possible in order that we may ask them more questions. I have sat on committees where the presentations were very long. In such cases, we make no progress. If we advised all the witnesses that they will have ten minutes to make their presentation, that would leave us more time to ask questions. That isn't mentionned here. Should we mention it?

M. Allmand: Le seul problème, madame Bertrand, c'est qu'il est souvent difficile d'appliquer les mêmes règles aux personnes qui comparaissent devant ce comité. Il y aura des personnes handicapées qui ont du mal à s'exprimer, des personnes avec certaines...

Le président: Une paralysie cérébrale, par exemple...

M. Allmand: Comment les soumettre à des règles sévères? Très souvent, ces personnes ne peuvent pas s'exprimer aussi rapidement que d'autres. Nous entendrons des groupes d'autochtones qui n'ont pas la même facilité d'expression que des avocats et des médecins, etc.

[*Text*]

• 1555

The Chairman: They are pretty good.

Mr. Allmand: But you may not get them—

The Chairman: I know what you are saying.

Mr. Allmand: And also visible minorities. We are not dealing sometimes with people who have had the opportunity to get as much education as others.

I am not against having a limit, but I think we should be a little more generous in the limit. I am willing to listen to other views on this. The last time the people appeared, it took them a while to get out what they had to say. That is not against having a limit, but let's not make it too strict.

Mr. Skelly: I always find that the members take up more time than the delegates who are appearing before the committee. It might be better to impose limits on the members, as we do here.

For aboriginal people the aboriginal affairs committee has generally established a half an hour framework for both the presentation and the questions. It is not that aboriginal people can't express themselves well. It is that they come from an oral language tradition, which isn't confined within the discipline of the written word, if you can use that term. I think we have to respect that oral tradition among aboriginal people.

I know what has been said about the disabled as well. Perhaps we could provide a time envelope for both the presentation and the questions the way we do in the aboriginal affairs committee. It is generally done by consensus between the members of the committee and the chair when we are considering which witnesses will appear before us. Some may be given 45 minutes if they have slide presentations and that kind of thing. Others are confined to 30 minutes. We generally ask them what period is required for their presentation.

Mr. Halliday: I tend to agree with Mr. Skelly. I think that the most useful way of curtailing some of the witnesses who want to speak excessively is to encourage the clerk and the research staff who deal directly with these people in advance to express to them the importance of limiting their time talking to us so we have time for questions, and let them see that there will be no questions if they don't keep their presentations reasonably short.

Usually you get co-operation from them, and of course if there is a written presentation provided in advance, they don't necessarily have to read it.

I would like to rely on the clerk and the research people to impress upon the witnesses the importance of having brief presentations.

Mr. Skelly: I think that would apply to ministers especially, since they tend to run out members' speaking time and questioning time in order to avoid questions. If the clerk could deal with the ministers on that basis it might be helpful too.

[*Translation*]

Le président: Ils s'expriment pas mal bien.

M. Allmand: Mais vous ne pourrez peut-être pas les...

Le président: Je sais ce que vous dites.

M. Allmand: Et il y aura des représentants des minorités visibles. Nous aurons parfois comme témoins des gens qui n'ont pas eu la possibilité de faire de longues études.

Je n'ai pas d'objection à ce que nous fixions une limite, mais je pense que cette limite doit être un peu plus généreuse que d'habitude. Je suis prêt à écouter ce que les autres ont à dire à ce sujet. La dernière fois que ces témoins ont comparu, il leur a fallu un peu plus de temps pour dire ce qu'ils avaient à dire. Je ne suis pas contre l'idée d'avoir une limite de temps, mais ne soyons pas trop rigides.

M. Skelly: Je trouve toujours que c'est les députés qui prennent trop de temps, et non pas les témoins qui comparaissent devant le comité. Ce serait peut-être préférable d'imposer ces limites aux députés, comme nous le faisons ici.

Le Comité des affaires autochtones accorde en général une demi-heure pour les exposés et les questions. Ce n'est pas que les autochtones ne s'expriment pas bien. Leur culture est fondée sur une tradition orale qui n'est pas confinée dans le carcan de la parole écrite, si je peux me permettre cette expression. Je pense que nous devons respecter la tradition orale des autochtones.

Je sais également ce qui a été dit au sujet des personnes handicapées. Nous pourrions peut-être prévoir une enveloppe de temps pour les exposés et les questions, comme nous le faisons au Comité des affaires autochtones. Cela se décide en général par consentement entre les députés et le président lorsque nous étudions la liste des témoins éventuels. Dans certains cas nous leur accordons 45 minutes s'ils veulent présenter des diapositives, ou quelque chose du genre. Dans d'autres cas, la limite est de 30 minutes. En général, nous leur demandons combien de temps il leur faut pour faire leur exposé.

M. Halliday: Je suis assez d'accord avec M. Skelly. Je pense que la meilleure façon d'imposer une limite à certains témoins qui veulent faire un exposé trop long, c'est de demander à la greffière et aux attachés de recherche de communiquer directement avec ces personnes avant leur comparution pour leur faire comprendre qu'il est important qu'ils limitent leurs exposés pour que nous puissions leur poser des questions et pour leur faire comprendre que nous ne leur poserons aucune question si leurs exposés ne sont pas d'une longueur raisonnable.

En général, ils collaborent. Bien entendu, lorsqu'ils envoient d'avance un mémoire écrit, ils ne sont pas obligés de le lire.

Je pense que nous pourrions nous fier à la greffière et aux attachés de recherche pour faire comprendre aux témoins pourquoi il est important qu'ils fassent de courts exposés.

M. Skelly: Je pense que cela vaudrait pour les ministres également, qui ont tendance à empiéter sur le temps de parole des députés, et sur le temps prévu pour les questions, pour ne pas avoir à y répondre. Si la greffière pouvait faire passer le même message aux ministres, cela nous aiderait bien.

[*Texte*]

The Chairman: It seems to me that as we set up our list of witnesses we will probably be indicating what kind of a time slot each would have, if that is agreeable, Gabrielle.

Mrs. Bertrand: Yes, of course. I didn't want to limit the people who have a difficult time explaining themselves. I am thinking as a whole, because I don't like to have a witness lingering for an hour and a half.

The Chairman: No, indeed. If it is agreeable to you and all the committee members, all of us will be meeting, as opposed to a subcommittee, to determine who we are going to have as witnesses and how many each session, and that will determine how much time we will allot them.

Mme Bertrand: J'aime beaucoup l'idée du D[r] Halliday, à savoir que la greffière demande à l'avance aux gens d'être aussi concis que possible pour qu'on ait plus de temps pour poser des questions.

The Chairman: We still have to pass that motion, do we?

The Clerk: We didn't discuss that one.

The Chairman: The time allocation. Have we passed that? We have already passed it.

The next one is that the clerk be authorized to distribute submissions in the official languages received, with translation to follow.

Mr. Skelly: I so move.

The Chairman: Gabrielle, does that meet with your approval?

Mrs. Bertrand: Yes.

Motion agreed to [See *Minutes of Proceedings*]

The Chairman: It has been pointed out to me that we actually have two vice-chairmen. The second vice-chairman normally would come from the government side, I guess. Have we a nomination for the second vice-chairman?

• 1600

Mr. Halliday: I would like to move Madam Bertrand.

Mme Bertrand: Je vous remercie, mais je regrette. J'ai déjà deux autres comités.

Of course, there is no steering committee on that. You have more experience. Come on, you can.

Mr. Halliday: No, no, no.

Mrs. Bertrand: No, you go.

Mr. Halliday: No, no.

The Chairman: I have a nomination then for Madam Bertrand.

Mr. Halliday: I move that the nomination be closed.

Some hon. members: Oh, oh.

The Chairman: Is that agreeable?

Mrs. Bertrand: If that would stop it from being a minority, maybe it is a good idea.

[*Traduction*]

Le président: Lorsque nous dresserons la liste des témoins, nous pourrons probablement indiquer combien de temps nous accorderons à chacun d'entre eux, si cela vous va, Gabrielle.

Mme Bertrand: Oui, bien sûr. Je ne voulais pas limiter le temps de parole des gens qui ont du mal à s'exprimer. Je pensais aux témoins en général, car je n'aime pas qu'un témoin prenne une heure et demie.

Le président: Non, bien sûr. Si cela vous convient, ainsi qu'aux autres membres du comité, nous nous réunirons tous, au lieu de créer un sous-comité, pour déterminer combien de témoins nous entendrons chaque séance, qui ils seront et combien de temps nous accorderons à chacun.

Mrs. Bertrand: I really like Dr. Halliday's idea that the clerk ask the witnesses in advance to be as concise as possible to allow us more time to ask questions.

Le président: Nous n'avons pas encore adopté la motion, n'est-ce pas?

La greffière: Nous n'avons pas discuté de celle-là.

Le président: La motion sur l'allocation de temps. L'avons-nous adoptée? Oui, nous l'avons déjà adoptée.

La prochaine motion est que le greffier du comité soit autorisé à distribuer les mémoires dans la langue officielle dans laquelle ils sont reçus, à condition que la traduction suive.

M. Skelly: J'en fais la proposition.

Le président: Gabrielle, êtes-vous d'accord?

Mme Bertrand: Oui.

La motion est adoptée [Voir *Procès-verbaux*]

Le président: On m'a fait remarquer que nous avons en fait deux vice-présidents. Le second vice-président est normalement un député ministériel, je crois. Y a-t-il des candidatures au poste de deuxième vice-président?

M. Halliday: J'aimerais proposer M[me] Bertrand.

Mrs. Bertrand: Thank you, but I can not. I already have two other committees.

Il n'y a pas de comité directeur. Vous avez plus d'expérience. Allez-y, vous pouvez le faire.

M. Halliday: Non, non, non.

Mme Bertrand: Mais si.

M. Halliday: Non, non.

Le président: J'ai donc la mise en candidature de M[me] Bertrand.

M. Halliday: Je propose la clôture des mises en candidature.

Des voix: Oh, oh.

Le président: Est-ce que vous êtes d'accord?

Mme Bertrand: Si cela empêchait que ce soit une minorité, c'est peut-être une bonne idée.

[*Text*]

Motion agreed to

The Chairman: On the question of other business now. Yes, Warren.

Mr. Allmand: I know that money is short. I don't know how, but maybe the clerk or somebody would explain to us how you are going to go about preparing a budget for the committee. I was going to bring up the question as to whether the committee should travel within Canada. I am not suggesting extensive, but it seems to me that it might be useful to go to the capitals or to the main centres of the west and the east, unless that is totally out of the question. I just think this is the sort of issue that lends itself to that, but I know there are financial problems. I don't know what the attitude—

The Chairman: I wonder if I might suggest that we do circulate the list of witnesses we are thinking about at the moment. Maybe our researchers can help us there. That hasn't been circulated yet—

Mr. Bill Young (Committee Researcher): It hasn't been officially on the committee until just now.

The Chairman: No, exactly.

Mr. Allmand: Where did the list come from?

The Chairman: It has been compiled, I think, by the researchers, with input—

Mr. Allmand: Have people been writing already, asking to appear?

The Chairman: Yes. In fact there has been considerable consultation between the department and vast numbers of people on this, but also I believe, Bill, that you have compiled a list yourself.

Mr. Young: I have been working on a list and also an outline of issues, which will be distributed in a briefing book. The department was kind enough to provide the clerk with other information, so we will be sending out a briefing book. It will include some suggestions for initial work of the committee. I think you will find a lot of witnesses will be reluctant to appear prior to the tabling of the annual report under the Employment Equity Act, which is usually tabled sometime before the House rises for Christmas. A lot of the groups will not want to appear until they see the most recent figures. So what I have done is put together some suggestions for you to consider, in terms of how you might begin your work until that information is available and the groups can digest it. There will be a more extensive list. The clerk has been keeping tabs on the people who have been requesting information, and that always provides a committee with a very good indication of who they might wish to hear.

In addition, Dr. Halliday's committee has conducted certain hearings on the issue of employment equity in the past year or so, and there are a fair number of witnesses or representations that have been made to that committee. Also, you might like to consider the fact that there are coalitions out there that have been dealing with this and have been formed by the disadvantaged or target groups, as well as by business. One way you might consider beginning to define the

[*Translation*]

La motion est adoptée

Le président: Maintenant, les autres travaux. Oui, Warren.

M. Allmand: Je sais qu'il n'y a pas beaucoup de fonds. Je ne sais pas comment nous allons faire; mais peut-être que la greffière ou quelqu'un d'autre pourrait nous expliquer comment vous allez préparer un budget pour le comité. J'allais soulever la question des déplacements du comité au Canada. Je ne veux pas dire que nous devrions beaucoup voyager, mais il me semble que ce serait peut-être bon d'aller dans les capitales ou dans les grands centres de l'Ouest et de l'Est—à moins que ce ne soit hors de question. Je crois simplement que ce serait bon pour ce genre de question, mais je sais qu'il y a des problèmes financiers. Je ne connais pas l'avis de. . .

Le président: J'aimerais que nous distribuions la liste de témoins que nous envisageons d'entendre. Peut-être nos recherchistes peuvent-ils nous aider. La liste n'a pas encore été distribuée. . .

M. Bill Young (recherchiste du comité): Elle n'a pas encore été présentée officiellement au comité.

Le président: Non, exactement.

M. Allmand: D'où provient la liste?

Le président: Elle vient d'être rédigée, je crois, par les recherchistes, avec l'aide de. . .

M. Allmand: Est-ce qu'il y a des gens qui nous ont déjà écrit pour venir comparaître?

Le président: Oui. En fait, il y a eu beaucoup de consultations entre le ministère et beaucoup de personnes à ce sujet, mais je crois, Bill, que vous avez rédigé la liste vous-même.

M. Young: Je travaille à une liste et aussi à un résumé des questions à étudier, qui sera inséré dans un document de d'information. Le ministre a bien voulu fournir d'autres remseignements à la greffière; nous allons donc vous remettre un doccument d'information qui comprendra aussi des suggestions sur les premiers travaux du comité. Je crois que vous vous apercevrez que beaucoup de témoins hésiteront à comparaître avant le dépôt du rapport annuel prévu dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ce qui se fait normalement avant l'ajournement de la Chambre pour Noël. Beaucoup de groupes ne voudront pas comparaître tant qu'ils n'auront pas vu les données les plus récentes. Donc, j'ai rédigé des suggestions—auxquelles vous pourrez réfléchir—en ce qui concerne votre façon de travailler jusqu'à ce que les renseignements soient disponibles et que les groupes puissent les étudier. Il y aura une liste plus exhaustive. La greffière retient les noms de ceux qui demandent des renseignements, et cela peut donner au comité une très bonne idée de ceux qu'il voudra peut-être entendre.

De plus, le comité de M. Halliday a tenu des audiences sur la question de l'équité en matière d'emploi au cours de la dernière année, et plusieurs témoins sont venus comparaître devant ce comité. Vous voudrez peut-être aussi tenir compte du fait qu'il existe des coalitions qui étudient cette question, coalitions qui ont été formées par des groupes cibles ou défavorisés, ainsi que par des entreprises. Peut-être que pour vous faire une idée des questions que vous devrez étudier

[*Texte*]

issues that are going to come before you as you travel, or not travel, but as you hear the other groups, would be to hear the coalitions first, so that you could get an appreciation of precisely which. The general lines of argumentation you will be hearing from the other groups, those would be my initial suggestions. You will find, as soon as we get the translations done of all the documentation, which should be within the next day or so, you will be getting a paper from us on this for your comments.

The Chairman: I was about to ask you when you would expect to be able to circulate this material.

Mr. Young: Maybe by tomorrow.

The Chairman: By tomorrow.

Mr. Allmand: So this list is made up of—

The Chairman: Bob had his hand up first, so I think in fairness...

• 1605

Mr. Skelly: From talking to Madam Vézina, I understand that a review has been done by the deparment. Is that review in printed form and is it available to this committee now?

Mr. Young: I have the consultation document—the list of individuals who participated in the consultation—but it contains 50 names per page and there are about 25 pages, so I'm not sure the committee would be physically able to hear all the people the department has contacted. I will of course be in touch with them to find out what people they found to make the largest contribution to their own internal review.

Mr. Skelly: I was more concerned about the review than the—

Mr. Young: I'll have to ask the representatives of the department. I haven't seen the final documents.

The Chairman: They are here and perhaps they could tell us whether—

Mr. Young: Perhaps the minister would like to discuss this when she appears before the committee, which I expect will be in the near future.

Mr. Allmand: So this list comes from the consultations of the department. It is a list of people who have written in, who have heard about it, other people who have shown interest—the coalitions, the multicultural council, the Assembly of First Nations, I presume, the different disabled groups...

Mr. Young: It's just to provide you with a few ideas or possibilities. Obviously the members' suggestions would be incorporated into anything that you—

The Chairman: My feeling would be that we circulate the list, distribute the material we have and come together for another meeting. Whatever other suggestions you have, we would be pleased to entertain them.

Mr. Allmand: Okay.

Mme Bertrand: J'ai plusieurs questions. Est-ce que nous avons un échéancier? Est-ce qu'on doit remettre notre rapport à une date précise? Si oui, quelle est cette date?

The Chairman: I think it's May 1 of next year.

[*Traduction*]

pendant vos déplacements éventuels, vous pourriez entendre les coalitions en premier. Vous entendrez ensuite les idées générales des autres groupes; voilà mes suggestions. La traduction de toute la documentation devrait être achevée dans un jour ou deux, et vous recevrez un document au sujet duquel nous aimerions avoir vos commentaires.

Le président: J'allais vous demander quand nous pourrions distribuer ces documents.

M. Young: Peut-être d'ici à demain.

Le président: D'ici à demain.

M. Allmand: Donc, cette liste est composée de...

Le président: Bob a levé la main en premier; alors je crois qu'en toute justice...

M. Skelly: D'après mes conversations avec M^me^ Vézina, je crois comprendre qu'un examen doit être effectué par le ministère. Est-ce que cet examen est sous forme de document imprimé et est-ce qu'il est à la disposition du comité?

M. Young: J'ai le document de consultation—la liste des personnes qui ont participé à la consultation—mais il contient 50 noms par page, et il y a à peu près 25 pages; donc, je ne sais pas si le comité pourrait entendre toutes les personnes que le ministère a contactées. Bien sûr, je vais communiquer avec lui pour savoir lesquelles, selon lui, ont le mieux contribué à son propre examen interne.

M. Skelly: Je m'intéressais plutôt à l'examen qu'au...

M. Young: Il faudrait que je demande cela aux représentants du ministère. Je n'ai pas encore vu les documents.

Le président: Ils sont ici, et peut-être qu'ils pourraient nous dire si...

M. Young: Peut-être que la ministre pourrait en parler lorsqu'elle comparaîtra devant le comité; je crois que cela devrait se faire dans un proche avenir.

M. Allmand: Donc, cette liste découle des consultations du ministère. C'est une liste de personnes qui ont écrit, qui en ont entendu parler, ou qui ont démontré un certain intérêt—les coalitions, le Conseil multiculturel, l'Assemblée des premières nations, les divers groupes de handicapés, je suppose...

M. Young: C'est tout simplement pour vous fournir quelques idées. Bien sûr, les suggestions des membres pourront être incluses dans tout ce que vous...

Le président: Je crois que nous devrions distribuer la liste, les documents que nous avons, et revenir pour une autre réunion. Nous écouterons volontiers toute autre suggestion que vous voudrez faire.

M. Allmand: D'accord.

Mrs. Bertrand: I have several questions. Do we have a schedule? Do we have to hand in our report by a specific date? If so, what is the date?

Le président: Je crois que c'est le 1^er^ mai, l'année prochaine.

[*Text*]

Mr. Allmand: It's in the reference.

The Chairman: I believe so, yes.

Mme Bertrand: Est-ce que nous allons pouvoir avoir le congé du mois de janvier qui est prévu à la Chambre des communes? J'espère qu'on ne nous demandera pas de venir siéger en janvier.

The Chairman: I would hope, so but let's see what the witness list looks like and see if we can map this out. I trust you would be able to—

Mrs. Bertrand: And perhaps how the members feel about the same question.

The Chairman: Yes, that's right, but I think it would be better to judge that once we have the list of potential witnesses. . .to be able to see how much time we need to cover that aspect of it, bearing in mind our time limit of May 1.

Mme Bertrand: Est-ce que les journées ou les blocs mis à notre disposition sont définitifs?

Is it Monday—

The Chairman: For our meetings themselves. . . That's for the committee to decide. Is there any problem with getting committee rooms?

The Clerk: There are always problems getting committee rooms. We have a special problem in that we need a committee room that is accessible to the disabled people.

Mr. Allmand: Mary Clancy is a permanent member of the committee and is our critic for women's issues. Before you set a slot for the committee, she asks that you consult not only with her but with other people too. Mrs. Bertrand and Mrs. Clancy both have other committees, and to try to find a slot that will suit everybody. . .so we can be assured that the clerk will phone the permanent members of the committee to try to get a consensus on—

The Chairman: When is Mary back?

Mr. Allmand: She's back tomorrow. She was a bit upset that today's meeting was called without consulting with her. It was the only day. She was away the whole week.

The Chairman: My apologies. We were hoping to get this meeting in much earlier than this, but many things delayed it. I will apologize to her personally for the problem.

Mme Bertrand: Est-ce que nous travaillons sur les articles de la loi qui existe déjà? Nous faisons une revue.

• 1610

Est-ce que les témoins seront convoqués selon. . .? Nous ne sommes pas un comité permanent. Ce n'est pas un sujet ouvert. Nous allons revoir la loi qui est déjà là. Est-ce que nous allons l'étudier article par article?

The Chairman: I think we'll meet again to agree on these things if that meets with your approval. We are going to get a briefing from the department as the lead-off on this. If it's agreeable we will arrange, with the consultation of

[*Translation*]

M. Allmand: Je crois que c'est dans l'ordre de renvoi.

Le président: Je crois que oui.

Mrs. Bertrand: Will we be able to take the month of January off, when the House of Commons is not sitting? I hope that we are not going to be asked to sit in January.

Le président: Je l'espère, mais attendons de voir la liste des témoins et ce que nous pourrons faire. Je suppose que vous pourriez. . .

Mme Bertrand: Et peut-être que nous devrions demander l'avis des autres membres en ce qui concerne cette question.

Le président: Oui, c'est vrai, mais je crois que ce serait mieux de faire cela une fois que nous aurons la liste de témoins éventuels. . .pour voir combien de temps il nous faudra, sachant que notre date limite est le 1er mai.

Mrs. Bertrand: Have available dates or time slots been established?

Est-ce que c'est lundi. . .

Le président: Pour les réunions. . . Il faut que le comité en décide. Est-ce qu'il est difficile d'avoir des salles?

La greffière: C'est toujours difficile. Nous avons un problème particulier parce que nous avons besoin d'une salle accessible aux personnes handicapées.

M. Allmand: Mary Clancy est membre permanent du comité et notre porte-parole pour les questions qui ont trait aux femmes. Avant de fixer un créneau pour le comité, elle demande que non seulement vous la consultiez, mais que vous consultiez d'autres personnes aussi. Mme Bertrand et Mme Clancy siègent à d'autres comités, et pour trouver un créneau qui fera l'affaire de tous. . . la greffière devra appeler les membres permanents du comité pour essayer d'obtenir un consensus quant à. . .

Le président: Quand Mary revient-elle?

M. Allmand: Elle revient demain. Elle n'était pas très contente que la réunion d'aujourd'hui ait été convoquée sans qu'on la consulte. C'était le seul jour. Elle a été absente toute la semaine.

Le président: Je suis désolé. Nous espérions tenir la réunion beaucoup plus tôt, mais beaucoup de choses l'ont retardée. Je m'excuserai auprès d'elle personnellement pour ce problème.

Mrs. Bertrand: Are we working on the sections of the act that already exists? We are doing a review.

Will the witnesses be called according to. . .? We are not a permanent committee. This is not an open issue. We are going to review the act that already exists. Are we going to study it clause by clause?

Le président: Je crois que nous allons nous réunir encore pour discuter de ces questions, si vous êtes d'accord. Le ministère va nous renseigner, pour commencer. Si tout le monde est d'accord, nous allons convoquer une autre réunion

[*Texte*]

everyone, another meeting as quickly as we can, perhaps next week sometime. We'll have a briefing from the department at that time and we would also have our list of witnesses and the material from the researchers. After the briefing we could decide at that time concerning the witnesses.

Mme Bertrand: Je croyais que notre Comité était un comité législatif. Je croyais que nous devions revoir la loi adoptée il y a cinq ans. Est-ce une discussion ouverte à tous les groupes?

Mr. Allmand: In answer to Mrs. Bertrand, there is no doubt in my mind that the people will go through the legislation section by section, pointing out those sections they think are inadequate. In the briefing material you obviously should send a copy of the act plus the most recent report. There's a yearly report on the legislation showing what progress has been made in hiring the four target groups.

The Chairman: As I understand it, that's all going to be in the material you will get, including the identification of specific issues that the researchers expect will be raised. There may be others. All of that would be in the material.

Mr. Allmand: There are two views. The department of course thinks it's working better than many of the target groups.

The Chairman: That's why we're having the review, obviously. Exactly. You may find the department has some concerns as well.

Mr. Allmand: Oh yes, probably.

Mr. Halliday: I'm not clear on the first question that Mrs. Bertrand raised regarding that date of May 1. Is that the date this committee is to finish its report, or is that the date the minister and the government have some obligations to do something about it?

The Chairman: It's the date our report has to be tabled in the House, as I understand, to undertake—

Mr. Allmand: There's nothing in the law that says that.

The Chairman: The House order reads:

> By unanimous consent it was ordered that pursuant to section 13.(1) of the Employment Equity Act, chapter 31, Revised Statues of Canada 1985, a special committee of the House undertake a comprehensive review of the provisions and operations of this act and submit a report no later than Firday, May 1, 1992.

Mr. Skelly: So this committee is initiated out of a section of the act.

The Chairman: Right. The act provided originally for the review.

Mr. Skelly: We're looking at the provisions of the act and the operations under the act.

The Chairman: Right. It is a comprehensive review of the provisions and operations.

Mrs. Bertrand: Should the witnesses know about this? How many articles are there in the act?

[*Traduction*]

aussitôt que possible, peut-être la semaine prochaine. À ce moment-là, le ministère nous donnera une séance d'information, et nous aurons aussi notre liste de témoins et les documents de nos recherchistes. Après la séance d'information, nous pourrons prendre des décisions quant aux témoins.

Mrs. Bertrand: I thought that our committee was a legislative committee. I thought that we would be reviewing the act that was passed five years ago. Is this a discussion that is opened to all groups?

M. Allmand: En réponse à M^me^ Bertrand, je dirais que je suis certain que nous allons examiner la loi article par article, et identifier les articles qui semblent être déficients. Les documents d'information renfermeront évidemment un exemplaire de la loi et du rapport le plus récent. Il y a un rapport annuel sur la loi qui décrit les progrès réalisés dans l'embauche au sein des quatre groupes cibles.

Le président: Si j'ai bien saisi, tout cela sera compris dans les documents que vous recevrez, y compris une liste de questions spécifiques qui, selon les recherchistes, seront soulevées. Tout cela serait dans les documents.

M. Allmand: Il y a deux points de vue. Le ministère pense, bien sûr, qu'il travaille mieux que plusieurs des groupes cibles.

Le président: Évidemment, c'est pour cela que nous effectuons l'examen. Exactement. Vous verrez que le ministère a peut-être des préoccupations lui aussi.

M. Allmand: Ah oui, probablement.

M. Halliday: Je ne comprends pas tout à fait la question que M^me^ Bertrand a soulevée en ce qui regarde la date du 1^er^ mai. Est-ce que c'est la date à laquelle le comité doit finir son rapport? Ou est-ce la date à laquelle la ministre et le gouvernement doivent agir?

Le président: C'est la date à laquelle notre rapport doit être déposé à la Chambre, si je comprends bien, pour qu'on entreprenne...

M. Allmand: Il n'y a rien à cet effet dans la loi.

Le président: L'ordre de renvoi de la Chambre se lit comme suit:

> Du consentement unanime, il est ordonné: que, conformément à l'article 13.(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, chapitre 31, Lois révisées du Canada, 1985, un comité spécial de la Chambre soit chargé de faire un examen complet des dispositions et de l'application de cette loi et de remettre son rapport à la Chambre au plus tard le vendredi 1^er^ mai 1992.

M. Skelly: Donc, ce comité a été créé en vertu d'un article de cette loi.

Le président: C'est exact. La loi prévoyait cet examen.

M. Skelly: Nous étudions les dispositions et l'application de cette loi.

Le président: Exactement. Il s'agit d'un examen complet des dispositions et de l'application de cette loi.

Mme Bertrand: Est-ce que les témoins devraient en être au courant? Combien d'articles y a-t-il dans cette loi?

[*Text*]

An hon. member: There are 13.

Mme Bertrand: Treize?

So should they be provided with the act, asking them on what section they would like to speak, or whether they are happy with these sections?

The Chairman: Probably we will have several sections they would want to speak on, I suspect.

Mr. Skelly: Some that aren't in the act.

Mr. Allmand: Each year when the report comes out, a lot of them hold their own press conferences and respond. Many of the national coalitions are very familiar with the act, but some of the regional ones are less familiar with it.

The Chairman: I am just thinking ahead here. My original thought was that we would meet next week again, but the minister is not available until December 12. Perhaps in the meantime we could circulate the material anyway, and then we can have some informal consultations, maybe, as to whether we might actually meet prior to the 12th as well. We are going to have a briefing on the act by the department before the minister comes.

• 1615

Mr. Skelly: When will that take place? I cannot be here until December 1.

The Chairman: You will be away until December 1?

Mr. Skelly: Yes.

An hon. member: It was tentatively scheduled for November 25, but we will arrange it according to your...

The Chairman: Right. Is the 25th okay? That is Monday.

Mr. Skelly: I'm told that is okay.

The Chairman: Is this time slot all right, or would you prefer the morning?

Mr. Allmand: I see that the Standing Committee on Communications meets from 7 to 10 on Monday night, so Mrs. Clancy is available in the afternoon.

The Chairman: Okay. What about 3.30 p.m. then?

The Clerk: My standing committee meets the minister on Monday at 3.30 p.m.

The Chairman: What other times do you have?

The Clerk: I could always find another clerk, but I would prefer to be there for the minister.

The Chairman: Yes. Well...

The Clerk: I should also phone all the members.

The Chairman: Right. Subject to taking a telephone poll here, we will perhaps have to do without our clerk, Monique Hamilton. We might have to have somebody else clerking that day if we hold it at 3.30 p.m. We will do our best, then, to have a briefing on Monday the 25th in the afternoon.

[*Translation*]

Une voix: Il y en a 13.

Mrs. Bertrand: Thirteen?

Donc, on devrait leur fournir la loi, et leur demander sur quels articles ils aimeraient se prononcer, ou s'ils sont satisfaits de ces articles.

Le président: J'ai l'impression qu'ils voudront discuter de plusieurs articles.

M. Skelly: Certains qui ne sont pas dans la loi.

M. Allmand: Chaque année, quand le rapport est rendu public, plusieurs de ces groupes tiennent leur propre conférence de presse pour y réagir. Un bon nombre des coalitions nationales connaissent bien la loi, mais certaines coalitions régionales la connaissent moins bien.

Le président: J'essaye de prévoir. Je pensais, au début, que nous devions nous réunir la semaine prochaine, mais la ministre n'est pas disponible avant le 12 décembre. Entretemps, nous pourrions peut-être quand même distribuer les documents puis nous pourrons déterminer entre nous si nous devons nous réunir avant le 12. Nous aurons une séance d'information avec des fonctionnaires du ministère avant la comparution du ministre.

M. Skelly: Quand cette séance aura-t-elle lieu? Je ne serai pas libre avant le 1er décembre.

Le président: Vous serez absent jusqu'au 1er décembre?

M. Skelly: Oui.

Une voix: La séance était prévue provisoirement pour le 25 novembre, mais nous pouvons la tenir lorsque vous...

Le président: Oui. Est-ce que le 25 vous convient? C'est lundi.

M. Skelly: On me dit que ça va.

Le président: Est-ce que l'heure vous convient ou préférez-vous que la séance ait lieu le matin?

M. Allmand: Je vois que le comité permanent des communications se réunit de 19 heures à 22 heures le lundi soir, de sorte que Mme Clancy sera disponible l'après-midi.

Le président: D'accord. Alors, vers 15h30?

La greffière: Mon comité permanent rencontre le ministre lundi à 15 h 30.

Le président: Quand êtes-vous libre?

La greffière: Je pourrais toujours me faire remplacer par un autre greffier, mais comme le ministre y sera, je préfère y aller.

Le président: Oui. Eh bien...

La greffière: Il faudrait aussi que je téléphone à tous les députés.

Le président: C'est vrai. Selon ce qui sera décidé lorsque tous les membres auront été rejoints par téléphone, nous devrons peut-être nous passer de notre greffière, Monique Hamilton. Nous devrons peut-être avoir un autre greffier ce jour-là si nous nous réunissons à 15h30. Nous ferons de notre mieux pour que la séance d'information ait lieu le lundi 25, dans l'après-midi.

[*Texte*]

Mrs. Bertrand: Is 4 p.m. too late? Or 4.30 p.m.?

The Chairman: Is that all right? Mary has a meeting at 5 p.m., did you say?

Mr. Allmand: At 7 p.m. It seems the Standing Committee on Communications—

Mrs. Bertrand: I will be in my riding all morning.

The Chairman: Well, what about 4 p.m.? Would that be a problem for anyone? Subject to final confirmation, we will say 4 p.m.

Does anyone have anything else in mind? If not, the committee stands adjourned.

AFTERNOON SITTING

• 1708

The Chairman: Members of the committee, I call this meeting to order. We're a few minutes late and I understand there's a vote at 6 p.m., so we had better get under way in order to get as much in as possible.

We also have a briefing session today from the department and Ms Stinson, Director of Legislated Employment Equity, is here to give us a briefing. We're pleased to have you here and we're looking forward to your presentation, Ms Stinson.

Ms G. Stinson (Director, Legislated Employment Equity, Department of Employment and Immigration): What I am going to be doing here this afternoon is giving you a brief briefing on what is contained in the Employment Equity Act and also the design of the Federal Contractors Program.

It might be equally clear to say what I'm doing by also saying what I'm not doing today. What I'm not doing is going into any details about what has happened since 1985, how those programs were implemented, the actual experience, the results to date, issues that have been raised or any of those sorts of materials. The department is preparing a presentation on all those sorts of matters. Today's briefing is simply a briefing on the two mandatory employment equity programs for the private sector.

• 1710

Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi): Is there some chapter in this big book that we could refer to while you are talking?

Ms Stinson: I am going to be starting at tab 1, the act.

In talking to you about the Employment Equity Act, I think the easiest thing to do would be to have you looking at the act. I will go through the act section by section and draw your attention to certain things there that may not immediately strike you.

I would like to start with the purpose clause of the act, which is section 2. I would like to go through the purpose clause a little at a time because in a piece of experimental legislation like this, the purpose clause is very important to signal the intention of Parliament at the time it was passed. So I would like to draw your attention to some of the important features of this particular section.

[*Traduction*]

Mme Bertrand: Est-ce que 16 heures c'est trop tard? Ou 16h30?

Le président: Est-ce que ça irait? Vous dites que Mary a une réunion à 17 heures?

M. Allmand: À 19 heures. Il semble que le comité permanent des communications. . .

Mme Bertrand: Je serai dans ma circonscription toute la matinée.

Le président: Eh bien, vers 16 heures? Est-ce que cela serait difficile pour quelqu'un? Donc, disons 16 heures, sous réserve d'une confirmation définitive.

Quelqu'un veut-il soulever autre chose? Sinon, la séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: La séance est ouverte. Nous sommes un peu en retard, et comme il y aura un vote à 18 heures, il vaut mieux que nous nous mettions au travail tout de suite.

Nous avons eu aujourd'hui une séance d'information avec le ministère et M^me^ Stinson, directrice du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, est ici maintenant pour poursuivre le travail entrepris par ses collègues. Bienvenue, madame. Nous avons hâte d'entendre votre déclaration.

Mme G. Stinson (directrice, Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Cet après-midi, je vais vous parler de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux.

Il serait peut-être aussi utile que je vous dise ce dont je ne vous parlerai pas aujourd'hui. Je ne vous ferai pas l'historique de ces programmes depuis 1985, et je ne vous parlerai pas de leur mise en oeuvre, de leur fonctionnement actuel, des résultats obtenus jusqu'ici ni des problèmes qui se posent à leur égard. Le ministère prépare un exposé sur toutes ces questions à votre intention. Notre objectif aujourd'hui est simplement de vous renseigner sur les deux programmes obligatoires en matière d'équité d'emploi qui touchent le secteur privé.

Mme Bertrand (Brome—Missisquoi): Allez-vous vous référer à un chapitre précis de ce gros livre?

Mme Stinson: Je commencerai par l'onglet 1, la loi.

Le plus simple, ce serait que vous ayez la Loi sur l'équité en matière d'emploi sous les yeux. Je vais la suivre article par article et souligner les points susceptibles d'échapper autrement à votre attention.

Commençons par l'article 2 qui énonce l'objet de la loi. Dans le cas de lois expérimentales de ce type, cet article revêt une grande importance puisqu'il illustre les intentions visées par le Parlement au moment de l'adoption de la loi. J'aimerais donc attirer votre attention sur certains aspects importants de cet article.

[*Text*]

The first part reads: "The purpose of the Act is to achieve equality in the workplace". That's the first major clause, and that is obviously the purpose. It clarifies that we are seeking to achieve fairness for all Canadians and to put an end to the kind of wasteful employment practices that result in certain groups in Canadian society not having full and fair access to employment opportunities. The inequities had already been recognized by the government in terms of lower participation rates, higher unemployment rates, lower income levels and occupational segregation of certain groups and certain occupations.

Continuing with section 2:

> to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability

This section is a recognition that there are ways in which whole classes of individuals can be excluded from employment opportunities. The purpose of this act is to remedy that particular situation. The kinds of barriers that can be in place in employment have to do with, for example, the kind of recruiting practices used by employers, like word-of-mouth hiring or certain sorts of hiring requirements that unduly restrict the access of certain kinds of individuals.

Continuing on with section 2:

> in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada

This expression "to correct the conditions of disadvantage" is an expression that refers to the way in which groups have been designated for special treatment under this act. The kind of statistics, like the higher unemployment rate and occupational segregation, is the way groups have been shown to have an employment profile that is significantly different from the profile of the Canadian labour force in general. This act is to correct those conditions of disadvantage experienced by those particular groups.

• 1715

I would note, for your relations with other sorts of pieces of legislation in Canada, that this section is consistent with section 15(2) of the Charter of Rights and Freedoms in that particular language.

Continuing still on section 2 of the Employment Equity Act:

> by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.

It is this section that I think moved legislation forward in Canada. Until this time the most usual expression was equal opportunity, equal employment opportunity, which had to do with treating every person the same.

[*Translation*]

La première partie énonce ceci: «La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail. . .». Ce premier article important expose évidemment le but visé par la loi. Il précise qu'elle vise à faire en sorte que tous les Canadiens soient traités de façon équitable et qu'on mette fin, en milieu de travail, aux pratiques qui ont eu pour résultat d'empêcher certains groupes de Canadiens de jouir des mêmes chances d'emploi que les autres. Cette inégalité de chances, dont le gouvernement est déjà conscient, se traduit par des taux plus faibles de participation à la population active, des taux de chômage plus élevés, des niveaux de revenus plus faibles ainsi que le confinement de certains groupes de personnes dans certains emplois.

Je poursuis la lecture de l'article 2:

> . . .réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à cette compétence. . .

Cette partie de l'article reconnaît le fait que des catégories entières de personnes peuvent être privées de chances d'emploi. L'objet de la loi est de corriger cette situation. Les obstacles à l'emploi de certains groupes sont notamment les pratiques de recrutement des employeurs comme le bouche à oreille ou d'autres pratiques qui limitent indûment l'accès de certaines personnes à certains types d'emploi.

L'article 2 énonce ensuite:

> . . .et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada. . .

Cette expression «corriger les désavantages subis» renvoie à la façon dont ces groupes doivent recevoir un traitement spécial en vertu de la loi. Le haut taux de chômage et le taux de ségrégation professionnelle sont des statistiques qui établissent clairement que le profil d'emploi de certains groupes se distingue du profil d'emploi général de la population active canadienne. La loi vise à corriger les désavantages subis par les membres de ces groupes.

Si vous comparez cette loi à d'autres lois, vous constaterez que cet article est conforme au paragraphe 15(2) de la Charte des droits et libertés.

Je poursuis toujours la lecture de l'article 2 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi:

> Conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

C'est cet article qui a constitué un progrès par rapport aux lois précédentes. Jusqu'alors, on parlait surtout de chances d'emploi égales, ce qui revenait à dire qu'il fallait traiter toutes les personnes de la même façon.

[*Texte*]

The purpose of this act includes the expression "giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way". So it doesn't necessarily mean that to achieve equity you treat everyone the same. It may very well mean that we have to treat people differently in order to achieve what we call an equality of result, that is, that all sorts of Canadians do have full access to employment opportunities.

The use of the terminology "special measures and the accommodation of differences" is simply to refer to specific terms we use within employment equity to talk about those kinds of measures that are instituted to particularly benefit the members of the groups that have been designated for that special treatment.

So in summary then, the Employment Equity Act is an act that says do something rather than don't do something. It is an act that reflects social policies and values of fairness and equity. It is looking forward. It's employment policy and also economic policy, because it is referring to better human resource management and the way that affects employers and employees both.

I will continue then with section 3 of the act. Section 3 essentially contains the key definitions that are needed. The first one, who are the groups that are designated to benefit from the sorts of special programs referred to in the Employment Equity Act? And they are the four groups: women, aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minority groups.

The definitions in the act are further described in the regulations, which I believe are attached next in your briefing book; behind the act you will see the regulations. Section 3 of the regulations contains an additional description of who these designated groups are.

Aboriginal peoples are considered to be persons who are Indians, Inuit, or Métis and who, for the purposes of section 6 of the act, identify themselves to an employer or agree to be identified by an employer as Indian, Inuit or Métis.

A person with disabilities has a three-part definition. They are persons who:

1. Have a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment.

2. Consider themselves to be or believe that an employer or potential employer would be likely to consider them to be disadvantaged in employment by reason of an impairment.

3. Identify themselves to an employer or agree to be identified by an employer as a person with disabilities.

The definition of persons in the visible minority group is persons other than aboriginal peoples who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada and are considered to be persons who are non-Caucasian in race or non-white in colour, and who identify themselves to an employer or agree to be identified.

[*Traduction*]

Or, la loi précise qu'elle doit être interprétée «conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes. . .» Cela signifie donc que l'on ne doit pas nécessairement traiter toutes les personnes de la même façon. Il se peut qu'on doive traiter les gens différemment afin d'atteindre l'objectif d'égalité, c'est-à-dire pour s'assurer que tous les Canadiens ont les mêmes chances d'emploi.

L'expression «des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences» est simplement celle que nous utilisons dans le domaine de l'équité en matière d'emploi pour désigner les mesures qui s'adressent aux membres des groupes choisis pour recevoir un traitement spécial.

En résumé, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une loi qui prescrit de faire certaines choses au lieu de les interdire. C'est une loi qui reflète les politiques et les valeurs sociales que sont l'équité et la justice. C'est une loi tournée vers l'avenir. C'est à la fois une politique d'emploi et une politique économique parce qu'elle vise à améliorer l'utilisation des ressources humaines et les pratiques qui touchent les employeurs et les employés.

Passons maintenant à l'article 3 qui porte sur les définitions. On y définit les groupes désignés, c'est-à-dire ceux auxquels s'adressent les programmes spéciaux mentionnés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il s'agit des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des personnes appartenant aux minorités visibles.

Ces définitions sont reprises dans le Règlement qui vient tout de suite après la loi dans le dossier d'information qui vous a été remis. L'article 3 du Règlement définit de façon encore plus claire les groupes désignés.

Les autochtones comprennent les Indiens, les Inuits et les Métis qui, aux fins de l'article 6 de la loi, avisent leur employeur qu'ils font partie d'un des groupes désignés et acceptent d'être inclus dans ces groupes.

La définition des personnes handicapées comporte trois parties. Les personnes handicapées sont réputées être les personnes qui:

1. souffrent de handicaps persistants d'ordre physique, mental, psychologique ou sensoriel ou qui ont des difficultés d'apprentissage persistantes,

2. se considèrent ou croient qu'un employeur ou employeur éventuel pourrait les considérer comme étant défavorisées sur le plan de l'emploi en raison du handicap visé au sous-alinéa 1,

3. aux fins de l'article 6 de la loi, se reconnaissent auprès de l'employeur comme étant handicapées ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

On définit les personnes appartenant aux minorités visibles comme étant les personnes non autochtones qui en raison de leur race ou de leur couleur appartiennent à un groupe minoritaire au Canada. Il s'agit de personnes de race non caucasienne ou de personnes n'appartenant pas à la race blanche et qui se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

[*Text*]

The next key definition in the act is the definition of employer, and this sets forward those employers who are subject to the requirements of the act. The act essentially applies to employers within federal jurisdictiion who employ 100 employees or more. Those employers are found primarily in banking, transportation, and communication sectors. At the moment the act applies to approximately 370 employers who employ about 660,000 employees, and those figures vary slightly from year to year.

• 1720

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): How many employees?

Ms Stinson: Approximately 660,000.

The Chairman: How many employers was that, again?

Ms Stinson: Approximately 370. That figure includes a number of federal Crown corporations, and those are the ones in Schedule C of the Financial Administration Act. The number varies between 24 and 26 Crowns that are included within the 370 employers.

The act does not include certain particular classes; for example, a person who employs employees in—I'm trying to skip this, maybe I shouldn't—an undertaking or business of a local or private nature in the Yukon Territory or Northwest Territories, or a corporation that's defined as a department as defined in the Financial Administration Act. In other words, this act does not apply to departments and departmental corporations in Schedules A or B of the Financial Administration Act. It applies only to federal Crown corporations in Schedule C.

The Public Service was excluded from this act, because simultaneous with the announcement of this act there was the announcement of a mandatory Public Service employment equity policy.

The act also defines "minister", which is the Minister of Employment and Immigration or any other such member of the Queen's Privy Council for Canada as is designated, but no other minister has been designated.

"Prescribed" means prescribed by regulations of the Governor in Council, and, as you see attached, there have been regulations that were prescribed and have been issued pursuant to this act.

I'll now go on to section 4, which, after the purpose section, is probably the most important section in this act. It is the first section that sets forward the mandatory requirements that are placed on employers by the act. Once again, I want to go through certain small portions of section 4 to explain each of the ideas separately.

Section 4 reads:

> 4. An employer shall, in consultation with such persons as have been designated by the employees to act as their representatives or, where a bargaining agent represents the employees, in consultation with the bargaining agent, implement employment equity

[*Translation*]

La loi définit ensuite le terme «employeur» et précise quels sont les employeurs assujettis à la loi. La loi s'applique essentiellement aux employeurs relevant du gouvernement fédéral qui ont au moins 100 employés. Il s'agit des employeurs du secteur des banques, des Transports et des Communications. À l'heure actuelle, la loi s'applique à environ 370 employeurs qui emploient environ 660,000 personnes. Ces chiffres peuvent varier légèrement d'une année à l'autre.

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Combien d'employés?

Mme Stinson: Environ 660,000.

Le président: De combien d'employeurs s'agissait-il?

Mme Stinson: Environ 370. Ce chiffre comprend un certain nombre de sociétés d'État fédérales, ainsi que les sociétés figurant à l'annexe C de la Loi sur la gestion des finances publiques. Ces 370 employeurs comprennent entre 24 et 26 sociétés d'État.

La loi ne s'applique pas à certaines catégories d'employeurs, notamment aux employeurs—je n'allais pas entrer dans ces détails, mais peut-être que je le devrais—ou aux entreprises locales ou privées du Yukon ou des Territoires du Nord-Ouest ni aux sociétés qui sont considérées comme des sociétés ministérielles aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques. Autrement dit, la loi ne s'applique ni aux ministères ni aux sociétés ministérielles figurant aux annexes A et B de la Loi sur la gestion financière. Elle ne s'applique qu'aux sociétés d'État fédérales à l'annexe C.

La fonction publique est exclut de l'application de la loi parce qu'au moment même de la promulgation de la loi, on a annoncé la mise en oeuvre d'une politique obligatoire sur l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

Dans la loi, «ministre» s'entend soit du ministre de l'Emploi et de l'Immigration, soit du membre du Conseil de la reine pour le Canada qui est chargé de l'application de la loi, mais cette tâche n'a été confiée à aucun autre ministre.

Quant au mot «prescribed», il n'a pas son équivalent dans la version française. Il s'agit des mesures édictées dans le règlement par le gouverneur en conseil, et comme vous vous le voyez, un règlement a été édicté aux termes de cette loi.

Passons maintenant à l'article 4 qui est sans doute le plus important après celui qui énonce l'object de la loi. C'est le premier article qui précise les obligations des employeurs aux termes de la loi. J'aimerais encore une fois vous expliquer chacune des parties de cet article.

L'article 4 énonce ceci:

> en consultation avec les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou avec l'agent négociateur des salariés lorsque ces derniers sont représentés par un agent négociateur, l'employeur réalise l'équité en matière d'emploi

[*Texte*]

by doing a certain number of things. What this says is it's a mandatory requirement on employers that they must consult their employees and, where their employees are organized, the organized agent, the legal bargaining agent for those employees.

"Consultation" was not defined in the act; however, it has been further expressed in the guidelines that were issued by the minister subsequent to the act. It was defined saying that the employer must supply sufficient information and sufficient opportunity to allow employee representatives or bargaining agents to submit advice, ask questions, receive information, and give their input back to the employer.

The next part of section 4 talks about what an employer has to do in the course of implementing employment equity. The rest of section 4 further describes what that means an employer has to do.

Paragraph 4(a) says:

> (a) identifying and eliminating each of the employer's employment practices, not otherwise authorized by a law, that results in employment barriers against persons in designated groups;

An employment barrier against persons in designated groups means any employment system or practice that has the effect of excluding whole classes of individuals. That is what we refer to as systemic discrimination, the kind of discrimination that comes from the system itself and has the effect of excluding classes of people.

Paragraph 4.(b) says further to the employer's requirements, instituting such positive policies and practices and making such reasonable accommodation. . .

I just want to stop there for a second.

• 1725

The words "instituting positive policies and practices" refers to what other documents have sometimes referred to as special programs, plans, or arrangements—this is what it's called in section 16 of the Canadian Human Rights Act. Sometimes in employment equity terminology we call this special programs.

The reference here is to the kinds of special programs that are designed to favour members of designated groups in particular, and that have as their aim or objective to resolve the particular kind of discrimination or exclusionary effect that has been in play for members of that particular group.

Reasonable accommodation is another term that is used largely in the field of persons with disabilities, but that also has other uses for the other groups. And it refers, again, to the kind of special measure an employer can put into place to accommodate the particular differences of members of that particular designated group.

So for persons with disabilities it may refer to technical aids, for example, that will assist the person to be able to do the job, or physical access to the building, improved working circumstances, alternate working hours—all of which enable a person to do the job.

[*Traduction*]

par les actions suivantes. La loi exige donc que les employeurs consultent leurs employés et, lorsque ceux-ci sont syndiqués, leur agent négociateur.

La loi ne définit pas le terme «consultation», ce que font cependant les lignes directrices émises par la suite par le ministre. On y précise que l'employeur doit fournir, en temps opportun, suffisamment de renseignements aux employés ou à leurs agents négociateurs pour que ceux-ci puissent donner leur avis, poser des questions, réclamer de l'information et faire connaître leur opinion à l'employeur.

La partie suivante de l'article 4 explique ce que l'employeur est tenu de faire pour mettre en oeuvre la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le reste de l'article décrit les moyens qui doivent pris par l'employeur.

On lit ceci au paragraphe 4a):

> détermination et suppression de ses règles et usages en matière en d'emploi, non d'autre part autorisées par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés.

Un obstacle à la carrière de membres des groupes désignés est tout système ou pratique qui a pour effet d'exclure toute une catégorie de personnes. C'est ce que l'on appelle la discrimination systémique; soit le genre de discrimination qui est inhérente au système lui-même et qui a pour effet d'exclure les membres de certains groupes.

Le paragraphe 4b) énonce ceci: instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation. . .

J'aimerais m'arrêter ici un instant.

L'expression «instauration d'usages et de règles positifs» renvoie à ce qu'on appelle, dans d'autres documents, les programmes, les plans et les arrangements spéciaux. C'est la terminologie utilisée à l'article 16 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous parlons plutôt de programmes spéciaux.

Il s'agit des programmes spéciaux destinés à favoriser les membres de certains groupes désignés, et dont l'objet est de mettre fin à la discrimination ou à la ségrégration professionnelle dont ont fait l'objet les membres de certains groupes.

L'expression «mesures raisonnables d'adaptation» est une autre expression en usage dans le domaine des droits des personnes handicapées, mais qui s'applique aussi à d'autres groupes. Il s'agit, encore une fois, des mesures spéciales qu'un employeur peut mettre en oeuvre afin de tenir compte des besoins spéciaux des membres de ce groupe désigné.

Dans le cas d'une personne handicapée, il peut donc s'agir d'aides techniques qui lui faciliteront l'exécution de sa tâche, de rampes d'accès au lieu de travail, de meilleures conditions d'emploi ou d'heures de travail spéciales.

[*Text*]

Continuing with section 4, the employer is to implement employment equity doing such things, as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation in the various positions of employment with the employer that is at least proportionate to their representation (1) in the work force, or (2) in those segments of the work force that are identifiable, etc.

It is this section that sets forward the standard for achievement. This is what establishes the conceptual basis for all employers implementing an employment equity program. It says that the program is to be in effect and to be maintained in such a way that the employer's work force is at least as representative as a work force.

For this act, the term "work force" was used in a new way, to refer to not only those already in the labour force, but also those who would be or could be in the labour force if there were not barriers standing in their way to fair access to their employment.

Subparagraph 4.(b)(ii) further qualifies that by saying that an employer is to reach a level of representation proportionate to the representation in the work force or those segments of the work force identifiable by qualification, eligibility, geography, and so on.

This refers to the fact that an employer is supposed to achieve a level of representation for each designated group according to reasonable occupational groupings, and according to the availability of designated groups by their education, their skill attainment, and by certification or any other kind of qualification that is required for a job.

When it refers to the geography from which the employer may reasonably be expected to draw or promote employees, that refers to the fact that there is a different level of representation that an employer is expected to reach for a designated group in a particular occupation according to the area of the country.

If you think about aboriginal people, for example, you immediately realize that an employer situated in northern Saskatchewan would be expected to have a much higher rate of representation of aboriginal people than would an employer situated in Newfoundland, where the availability of aboriginal people is extremely low, virtually non-existent.

Emanating from this section of the act came the requirement for government and employers alike to have very detailed information on the availability of members of designated groups. There ensued a whole program of the government to ensure that this information was provided and publicly available.

• 1730

I'll go on to section 5, which is the next major kind of requirement placed on an employer by this act.

5. (1) An employer shall, in respect of each year, prepare a plan setting out

(a) the goals that the employer intends to achieve

This section refers more to the process required by the employer to achieve the implementation of the program that is referred to in section 4. So an employer must have a plan—it is mandatory—and the employer is supposed to have

[*Translation*]

L'article 4 poursuit en disant que l'employeur doit prendre des mesures «pour que le nombre de membres de ces groupes dans ces différents postes soit au moins proportionnel à leur représentation (i) au sein de la population active, (ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être désignés . . .»

Cet article précise donc les objectifs que doivent viser tous les employeurs mettant en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi. On y annonce que ce programme doit permettre que la représentation des groupes visés au sein de l'effectif de l'employeur soit proportionnelle à leur représentation au sein de la population active.

Dans cette loi, le terme «population active» s'entend non seulement des personnes qui font actuellement partie de la population active, mais de celles qui pourraient en faire partie si elles n'avaient pas à faire face à certains obstacles.

Le sous-alinéa 4.b)(ii) énonce que les membres des groupes désignés doivent être représentés au sein de l'effectif de l'employeur en nombre proportionnel à leur représentation au sein de la population active ou dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique . . .

Cela signifie qu'un employeur doit atteindre un niveau de représentation des groupes désignés qui corresponde à la représentation raisonnable qu'on peut espérer de ces groupes au sein de certaines professions ainsi qu'à l'existence au sein de ces groupes de personnes ayant les compétences voulues sur le plan tant de la formation que de l'expérience pratique.

En outre, on s'attend à ce que la représentation de certains groupes soit proportionnellement plus élevée dans certaines régions du pays.

Prenons l'exemple des autochtones. On s'attend à ce qu'un employeur du nord de la Saskatchewan recrute davantage d'autochtones qu'un employeur de Terre-Neuve puisqu'il y a peu si non pas d'autochtones dans cette région du pays.

Cet article de la loi oblige le gouvernement et les employeurs à bien se renseigner sur la représentation des groupes désignés. Le gouvernement a mis sur pied un programme en vue de diffuser cette information.

Passons maintenant à l'article 5 qui impose une autre obligation importante à l'employeur.

«Chaque année, l'employeur élabore un plan énonçant

les objectifs qu'il entend atteindre. . .»

Cet article précise davantage le processus par lequel l'employeur peut mettre en oeuvre le programme dont il est question à l'article 4. L'employeur est donc tenu d'établir un plan et de se fixer des objectifs. Les employeurs se fixent

[*Texte*]

goals for everything he does. Employers normally have goals for their businesses, and this simply states that the employer needs to have goals to achieve employment equity, and for each year or years, both the short-term and the long-term timeframe for the implementation of such a program.

Guidelines that have been issued subsequent to this act further explained and described for employers what was expected in terms of preparing a plan with goals and timetables. Subsection 5.(2) talks about a copy of the plan prepared under this particular section—"shall be retained by the employer for a period of at least three years". Employers are not required to submit their plan to government. Government does not see it and does not approve it. This is different from both the Federal Contractors Program and from the way in which mandatory employment equity policy has been implemented in the Public Service.

While sections 4 and 5 are described with mandatory wording, the employer "shall" do these things, and it is the employer's requirement, I'll also draw your attention to the fact that there is no provision for the enforcement of these two sections.

Section 6 deals more with the administrative procedures required of employers, and the remainder of the act deals with the administrative procedures required of government. Section 6 basically sets forward that employers must prepare and submit to the government, on or before June 4 of every year, starting in 1988, a report that is exceptionally detailed. Regulations that were passed subsequent to this act set out exactly how employers were required to report. It included all of the reporting forms. I have a set of forms here. I won't bother giving you all of this; it is just so that you know. The forms were very detailed. There are six separate forms and all specifications for reporting have been laid out.

Section 6 lays out the content of those reports and describes the way in which each employer has to capture and report information on each designated group—by sex, by industrial sector, by occupational group, by their representation in each occupation, by the distribution of salary levels, and by their representation in recruitment, promotion and in the way in which they leave the company.

This is perhaps the most immediately visible section of the act and has been the subject of much publishing activity on the part of EIC to employers, to give them the regulations, the schedules, the technical papers, the computerized system for reporting and a handbook on exactly how to do this. It was this requirement, administratively, that was the first visible requirement that employers had to show something to government.

You will notice that there was a two-year gap between passage of the act in June 1986 to the first report required of employers, which was June 1988. That two-year period was inserted so that employers would have time to receive all of the instructions by regulation, and to have whatever assistance they needed to learn how to submit a report to government.

[*Traduction*]

normalement des objectifs commerciaux et, aux termes de la loi, ils doivent également se fixer des objectifs relativement à l'équité en matière d'emploi. Ce plan doit comporter, pour chaque année, les délais à court et à long terme prévus pour la mise en oeuvre du programme.

Les lignes directrices adoptées aux termes de cette loi précisent, à l'intention des employeurs, ce qu'on attend d'eux à cet égard. Au paragraphe 5.(2), l'obligation est faite à l'employeur de garder une copie de ce plan durant au moins trois ans. Les employeurs ne sont pas tenus de soumettre leur plan au gouvernement. Celui-ci n'a d'ailleurs pas à l'approuver, contrairement à ce qui est prévu dans le cadre du Programme des contrats fédéraux et de la politique d'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique.

Les articles 4 et 5 imposent des obligations à l'employeur, mais j'attire votre attention sur le fait qu'aucune sanction n'est prévue si l'employeur ne s'y conforme pas.

L'article 6 énumére les modalités administratives auxquelles doivent se conformer les employeurs, et le reste de la loi traite des modalités administratives qui s'appliquent au gouvernement. L'article 6 énonce essentiellement que l'employeur doit présenter au gouvernement, au plus tard le 1er juin de chaque année à compter de 1988, un rapport très détaillé. Le règlement adopté aux termes de la loi précise exactement les renseignements à fournir. On y énumére tous les rapports qui doivent être fournis. J'ai avec moi ces formulaires. Je me contenterai de vous signaler leur existence. Il s'agit de six formulaires très détaillés.

L'article 6 porte sur le contenu de ces rapports, et précise comment l'information doit être fournie au sujet des groupes désignés, soit par sexe, par branche d'activité, par catégorie professionnelle, par représentation au sein de ces catégories, par échelle de rémunération, par le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions.

Il s'agit sans doute de l'article le plus connu de la loi. À l'intention des employeurs, EIC a publié beaucoup d'information sur le règlement, les annexes, les documents techniques, et les rapports informatisés. On leur a même fourni un livret sur la marche à suivre. En vertu de cet article, les employeurs sont tenus, pour la première fois, de fournir de l'information au gouvernement.

Vous constaterez qu'il y a eu un délai de deux ans entre le moment de l'adoption de la loi, en juin 1986, et la date à laquelle les employeurs étaient tenus de présenter leur premier rapport, soit en juin 1988. Ce délai a été prévu pour bien renseigner les employeurs au sujet du contenu du règlement et pour leur permettre d'obtenir l'aide nécessaire afin d'apprendre à remplir les rapports exigés par le gouvernement.

[*Text*]

[*Translation*]

• 1735

Section 7 is the only section in the act that provides a sanction for employers who fail to meet the requirement of section 6. An employer who fails to comply with section 6 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding $50,000. This is the only section of the act with a sanction. The degree of compliance with this section has been very high. We are now in our fourth year of reporting. Over the course of the four years, there have been four employers who were prosecuted. The fines ranged from $1,600 to $3,000. No offender was a repeat offender and there were no prosecutions this year.

L'article 7 est la seule disposition de la loi prévoyant des sanctions contre les employeurs qui ne satisfont pas aux exigences de l'article 6. Un employeur qui ne se conforme pas à l'article 6 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50,000$. C'est le seul article de la loi qui prévoit une peine. Cet article a été respecté dans une très large mesure. Nous en sommes maintenant à la quatrième année d'application. Depuis quatre ans, quatre employeurs ont été poursuivis. Les amendes imposées allaient de 1,600$ à 3,000$. Il n'y a eu aucune récidive et il n'y a pas eu de poursuites cette année.

As I say, the rest of the act basically deals with procedural and administrative requirements on the government.

Comme je l'ai dit, le reste de la loi traite principalement des modalités administratives.

Section 8 refers to the fact that the minister must send a copy of each and every employer report to the Canadian Human Rights Commission. This section is provided in the act because the data contained in employers' reports may provide the requisite reasonable grounds to initiate an investigation as required under the Canadian Human Rights Act.

L'article 8 oblige le ministre à envoyer un exemplaire de chaque rapport à la Commission canadienne des droits de la personne. Ces dispositions ont été incluses dans la loi du fait que les données contenues dans le rapport d'un employeur peuvent fournir des motifs raisonnables de mener l'enquête requise en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Section 9 of the report refers to the fact that the minister must prepare a consolidation of all employer reports, and table the consolidation and an analysis in a report to Parliament each year. That is about to occur for the fourth time. It happens every year at about this time, the beginning of December. The annual report the minister tables in Parliament analyses progress achieved collectively by all employers subject to this act. It also analyses the changes that have occurred for each of the four designated groups when looked at separately. Further, it provides a ranking of each individual employer, publishes the ranking, and indicates how that employer has done with respect to equity for each of the four designated groups.

L'article 9 porte que, chaque année, le ministre doit préparer la compilation de tous les rapports des employeurs ainsi qu'une analyse et déposer ces documents au Parlement. C'est ce qu'il va faire pour la quatrième fois. Cela se passe chaque année au début de décembre. Le rapport annuel que le ministre dépose au Parlement analyse les progrès que tous les employeurs assujettis à cette loi ont réalisés collectivement. Il analyse également les changements qui se sont produits dans chacun des quatre groupes désignés. De plus, il classe les employeurs en indiquant ce que chacun d'eux a fait pour que les quatre groupes désignés bénéficient de l'équité en matière d'emploi.

That document is widely used by designated groups, members of the public, and in fact by our own consultants and others, because it provides the way in which individual employers can be identified as the ones who are doing best and the ones who are performing poorly and need to improve. Those employers can therefore be targeted for ways to help them improve their performance.

Les groupes désignés, le public et même nos propres experts-conseils se servent beaucoup de ce document étant donné qu'il indique quels sont les employeurs qui ont obtenu les meilleurs résultats et ceux qui ont des améliorations à apporter. Cela permet d'orienter les efforts vers les employeurs en question pour les aider à améliorer leurs résultats.

Section 10 refers to the fact that each employer report is to be made available to the public. At the time the act was passed, this was commonly referred to as the public scrutiny section. It is detailed here that each and every report will be made available. It was intended at that time that by making this information available to other employers, to designated groups, to unions, to the Human Rights Commission, to everyone in the public who wishes to have this information, a couple of things would happen. First of all, the provision of information is the starting point for any action to correct imbalances. It was meant to monitor the effects of the act and monitor employers to see how they were doing with respect to each of the four designated groups.

L'article 10 porte que le public peut consulter les rapports de chaque employeur. Quand la loi a été adoptée, c'est ce qu'on appelait couramment l'article sur l'examen public. Il est précisé ici que chaque rapport doit être mis à la disposition du public. Le législateur a estimé que si les autres employeurs, les groupes désignés, les syndicats, la Commission des droits de la personne et le grand public avaient accès à ces renseignements, cela aurait un effet incitatif. Tout d'abord, l'information est le point de départ de toutes mesures visant à remédier au déséquilibre. Cet article vise à contrôler les effets de la loi et les progrès que les employeurs réalisent pour chacun des quatre groupes désignés.

[*Texte*]

Section 11 refers to the fact that the Governor in Council may make regulations on a number of different things. In fact, regulations were issued; they are attached to your briefing book immediately following the act. Most of the regulations, I think I already mentioned, deal with the exact way in which employers must report, the kind of information and the way in which that information has to be put together.

Section 12 indicates that the minister may issue guidelines the minister deems would be of assistance to employers in implementing the requirements of sections 4 and 5.

• 1740

Sections 4 and 5—the requirement to have a program and to have a plan in order to action that program—were not subject to sanction or penalty. They were subject to guidelines saying this is the way in which employers need to undertake this kind of activity.

Section 13 of the act refers to something I'm sure you are all familiar with, which is the fact that a committee just like this one needs to review the provisions and operations of this act, including the effect of the provisions.

The primary reason this was included at that time and in the act is that it was an experimental piece of legislation. It had never been done before by any level of government in Canada and in fact it is a rather rare thing around the world, and this kind of procedure enables government to have another look and to make another series of decisions about what course of action should be taken next.

That is essentially about all I plan to say about the Employment Equity Act. I hope I have made clear the nature of the requirements under the act.

As I say, the impact, the effect, the experience gained over five years of operation is the subject of another presentation that the Employment and Immigration Commission is currently preparing for this committee, so I will not be going into that subject.

I would, however, like to go over very quickly the requirements of the Federal Contractors Program.

The Chairman: Perhaps this would be a convenient time for questions relating to the act. I am just wondering about our timing since there is to be a vote and the bells will ring at 6 p.m.

Have you any idea, Ms Stinson, as to how long your second presentation will be? We can then judge as to whether we should have questions now on the first part of your presentation or not.

Ms Stinson: Five minutes. It is very much briefer.

The Chairman: Can we perhaps complete it? Maybe you would carry on, then, and we'll complete the entire presentation and then have questions.

Ms Stinson: If you turn to tab 3, you should have in front of you a blue-and-white kind of document called the Federal Contractors Program, Information for Suppliers and Organizations.

[*Traduction*]

L'article 11 prévoit que le gouverneur en Conseil peut prendre des règlements à diverses fins. Un règlement a effectivement été émis. Vous le trouverez dans votre documentation, aussitôt après la loi. Comme je crois l'avoir dit, la majeure partie du règlement précise exactement comment les employeurs doivent présenter leur rapport, le genre de renseignements qu'il doit contenir et la façon dont ces renseignements doivent être présentés.

L'article 12 indique que le ministre peut établir des directives susceptibles d'aider les employeurs à se conformer aux exigences des articles 4 et 5.

Les articles 4 et 5, qui obligent l'employeur à instaurer un programme et à élaborer un plan pour sa réalisation, ne prévoient pas de sanctions ou de peines. Ils sont simplement assujettis aux directives indiquant comment les employeurs doivent entreprendre ce genre d'activité.

L'article 13 de la loi contient des dispositions que vous devez tous connaître à savoir qu'un comité comme le vôtre doit procéder à un examen des dispositions et de l'application de la loi ainsi que de leurs effets.

C'est surtout parce que cette loi revêt un caractère expérimental que ces dispositions ont été incluses. Aucun niveau de gouvernement n'avait encore instauré ce genre de mesure et, en fait, rares sont les pays où elles existent. Ces dispositions permettent donc au gouvernement de réexaminer la loi de façon à prendre une autre série de décisions quant aux prochaines mesures à prendre.

Voilà à peu près tout ce que j'avais à dire au sujet de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. J'espère vous avoir décrit clairement ses exigences.

Comme je l'ai dit, les répercussions et les effets constatés en cinq années d'application seront le sujet d'un autre mémoire que la Commission de l'emploi et de l'immigration prépare actuellement à l'intention de votre comité. Je n'en parlerai donc pas ici.

Je voudrais toutefois passer très brièvement en revue les exigences du Programme de contrats fédéraux.

Le président: Le moment serait peut-être bien choisi pour poser des questions concernant la loi. En fait, il va y avoir un vote et la sonnerie va retentir à 18 heures.

Madame Stinson, savez-vous combien de temps durera votre deuxième exposé? Nous pourrons alors voir si nous pouvons ou voulons vous poser maintenant nos questions au sujet de la première partie.

Mme Stinson: Cinq minutes. Ce sera beaucoup plus bref.

Le président: Peut-être pourrions-nous terminer? Je vais donc vous demander de poursuivre et, quand vous aurez terminé, nous vous poserons nos questions.

Mme Stinson: Dans la troisième partie de votre documentation, vous devriez trouver un document à couverture bleue et blanche intitulé «Programme de contrats fédéraux—Renseignements pour les fournisseurs et les organisations».

[*Text*]

I just realized since I opened my eyes in the brief interlude that I did not pass around samples of employers' reports. They are all different. There just happen to be a few extras left over, so if anyody wants to have a look at what a real employer's report looks like, here are 11 individual companies.

In 1986, at the same time that the government took the step of enacting this piece of federal legislation that I've just described to you, it also decided to implement what is called the Federal Contractors Program.

The Federal Contractors Program is essentially a policy of the federal government that is not based on legislation. It is simply a policy in which the government has decided that as a contracting body, because the federal government buys considerable amounts of goods and services from the private sector, it had a way of influencing the behaviour of those companies.

The federal contractors policy is implemented for those companies that wish to bid on government contracts of goods and services in the amount of $200,000 or more.

The way in which this program works is that every contractor, every company who wishes to become a contractor, must submit their name and get on a bidder's list so that they can even bid on a contract. The company is then sent the material regarding the Federal Contractors Program and is asked to sign a certificate of commitment to employment equity and to do a series of ten things. The eleventh thing is that they sign that they will provide access to Employment and Immigration personnel who administer and monitor this program.

• 1745

In the blue booklet at tab 3 on page 3 you will see the ten steps required of employers under the Federal Contractors Program. I don't want to read everything that's in here. Most of it is process and it's a similar process to that envisaged under the Employment Equity Act, although the way in which it's expressed is sometimes just slightly different.

The first step is that the chief executive officer needs to communicate this commitment to the company in general. The second step is that a senior person has to be assigned with the responsibility for carrying out the company's commitment to employment equity.

The third step is that the company must collect and maintain the kind of information on designated groups that they need in order to put forward an employment equity plan, rather in the way employers report under the act, but employers who are bidders have to collect; they don't have to report.

Step four requires employers to conduct an analysis once they know who their designated group employees are—in which occupations, remunerated in what way, in what proportion of coming into the company, being promoted up, and leaving the company. They then are to compare those statistics with the availability of external groups, again, in the same way as envisaged by the Employment Equity Act. They are then to proceed to eliminate or modify whatever employment policies or practices they have found that had the effect of excluding members of groups.

[*Translation*]

Je viens de me rendre compte que je n'avais pas distribué les échantillons de rapports des employeurs. Ils sont tous différents. Comme il en reste quelques-uns, si quelqu'un désire voir à quoi ressemble un rapport d'employeur, ceux qui sont ici proviennent de 11 entreprises différentes.

En 1986, en même temps qu'il a adopté le projet de loi que je viens de vous décrire, le gouvernement fédéral a également décidé d'instaurer le Programme de contrats fédéraux.

Ce programme est une politique du gouvernement fédéral qui ne se fonde pas sur une loi. Il s'agit d'une simple politique aux termes de laquelle le gouvernement a décidé d'influer sur le comportement des entreprises du secteur privé étant donné qu'il achète des quantités considérables de biens et de services.

Le Programme de contrats fédéraux s'adresse aux entreprises qui désirent soumissionner pour les contrats de biens et services du gouvernement d'un montant de 200,000$ ou plus.

Chaque entrepreneur, chaque entreprise qui désire fournir des biens ou services au gouvernement, doit se faire inscrire sur une liste de soumissionnaires pour pouvoir soumissionner pour un contrat. L'entreprise reçoit alors la documentation sur le Programme de contrats fédéraux et on lui demande à s'engager par écrit à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. En dernier lieu, elle doit s'engager à permettre aux agents de la CEIC qui administrent le programme d'avoir accès à ses locaux et à ses dossiers.

À la page 3 de la brochure bleue, vous trouverez les 10 critères auxquels les employeurs doivent satisfaire dans le cadre du Programme de contrats fédéraux. Je ne vais pas vous les lire au complet. Il s'agit surtout d'une procédure semblable à celle que prévoit la Loi sur l'équité en matière d'emploi, même si elle est parfois énoncée de façon légèrement différente.

En premier lieu, le chef de la direction doit informer le personnel de l'entreprise de l'engagement pris. Deuxièmement, il faut nommer les cadres supérieurs responsables de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

Troisièmement, l'entreprise doit recueillir et conserver les données sur les groupes désignés dont elle a besoin pour établir un plan d'équité, à peu près de la même façon que pour l'établissement des rapports des employeurs. Toutefois, les employeurs qui sont sur la listes des soumissionnaires doivent recueillir ces données et non pas faire de rapport.

En quatrième lieu, les employeurs doivent effectuer une analyse une fois qu'ils savent qui sont les employés des groupes désignés par occupation, niveau salarial et en termes d'embauche, de promotion et de licenciement. Ils peuvent alors préparer leur représentation interne des groupes désignés avec le nombre de personnes membres de ces groupes qui sont disponibles dans la population active, là encore comme le prévoit la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ensuite, il s'agit d'éliminer ou de modifier les lignes directrices ou pratiques en matière d'emploi qui ont eu pour effet d'exclure les membres des groupes désignés.

[*Texte*]

Step six is similar to part five of the Employment Equity Act. They have to have a plan that sets out the goals and the timeframes for the achievement of their employment equity program.

Step seven is the actual work plan for achieving each of those steps of their goal statement.

Step eight is making specific mention of the kinds of special measures, special initiatives, reasonable accommodations that are needed to remedy the problems of under-representation that may be found in a company's work force.

Step nine is to conduct the sort of in-house practices that will make the situations for the entry into that work force of designated groups who were previously under-represented much easier and will mean that the company can maintain an equitable work force.

Step ten is that the company must have its own procedures to monitor the progress of their employment equity plan and program within the company, so that they can see how they're coming along and make whatever adjustments they need to as they go along.

As I mentioned, step eleven is simply the authorization that allows Employment and Immigration personnel to enter the company and to have access to all records.

Quite unlike the program under the act, the Federal Contractors Program provides the authority for Employment and Immigration personnel to visit the company that is selected for a review. Compliance review officers visit the company. They can interview anyone. They always interview staff, unions, company personnel and administrators. They look at the plan and they make some judgments about whether or not this particular plan is sufficient to achieve the end that is considered appropriate for that particular company.

The sanction provided for under the Federal Contractors Program is that if in the course of this compliance review and subsequent activity the company does not have a plan, will not make a plan or will not have a plan that appears to be sufficient to make the kinds of changes that are needed in this particular work force, there can be a filing of non-compliance against the company.

• 1750

At that point, if the company does not agree with that, there can be an independent assessor named. That independent assessor reviews the whole situation, and if the independent assessor agrees and finds the company in non-compliance with these ten criteria of the program, that employer may be removed from the bidders' list. That means that employer may not bid on any contract that comes open for tender during that period of time, until such time as the company has remedied the problem, has shown evidence of adopting a plan that looks as if it is going to work, and has persuaded the compliance review officers that they have a chance of being successful in implementing an employment equity program.

[*Traduction*]

La sixième étape correspond à la partie 5 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'entreprise doit établir un plan indiquant les objectifs et les délais prévus pour la réalisation de son programme d'équité en matière d'emploi.

La septième étape est l'adoption d'un plan de travail proprement dit pour atteindre les objectifs énoncés.

La huitième étape consiste à préciser quelles sont les mesures spéciales, les initiatives particulières et les dispositions à prendre pour remédier à la sous-représentation éventuelle des groupes désignés dans l'effectif de l'entreprise.

En neuvième lieu, l'entreprise doit créer un climat de travail permettant aux membres des groupes désignés qui étaient sous-représentés jusque-là de s'intégrer plus facilement de façon à ce que l'équité puisse être maintenue.

Dixièmement, l'entreprise doit adopter des procédures pour évaluer les progrès de son plan et de son programme d'équité en matière d'emploi afin de savoir où elle en est et apporter les redressements jugés nécessaires.

Comme je l'ai dit, la onzième étape est simplement l'autorisation permettant au personnel de la CEIC d'avoir accès aux locaux et à tous les dossiers de l'entreprise.

Contrairement au programme que prévoit la Loi, le Programme de contrats fédéraux autorise le personnel d'Emploi et Immigration à visiter une entreprise. Les agents de la CEIC peuvent questionner n'importe qui. Ils rencontrent toujours le personnel, les syndicats et les dirigeants de l'entreprise. Ils examinent le plan afin de voir s'il suffit ou non à atteindre l'objectif qui est jugé adéquat.

Pour ce qui est de la sanction que prévoit le programme, si l'on constate, au cours de cet examen, que l'entreprise n'a pas de plan ou qu'elle n'a pas l'intention d'établir un plan suffisant pour apporter les changements requis, un rapport de non conformité peut être déposé contre elle.

Si l'entreprise n'est pas d'accord, on peut nommer un évaluateur indépendant et si ce dernier constate que les dix critères du programme n'ont pas été respectés, l'employeur peut être radié de la liste des fournisseurs. Autrement dit, l'employeur en question n'a pas le droit de soumissionner pour les contrats qui font l'objet d'un appel d'offres tant qu'il n'a pas remédié au problème, adopté un plan qui semble efficace et convaincu les agents de la CEIC que son programme d'équité en matière d'emploi a de bonnes chances de succès.

[*Text*]

I would just note that particular sanction available in the Federal Contractors Program has been used only twice, and in two cases employers were barred from bidding on federal contracts for a period of time. In both cases, after a certain length of time and considerable activity on the employers' part, they were reinstated on the bidders' list so they could once again bid on subsequent contracts.

The other feature of the Federal Contractors Program that is quite unlike the Employment Equity Act is that it also provides a kind of reward, a recognition that is called the Award of Merit, for employers who are showing that there is an innovative, proactive kind of program and a way to do this.

You will see, after that blue book, a little white book with a little design on the front. This is the program for the awards ceremony that was conducted this year. The award program has been carried out two years, in 1990, and again just a few weeks ago, to recognize those employers who have demonstrated, by their activities, innovative programming to increase the number of designated groups within their work force.

The Chairman: May I have one of those?

Ms Stinson: The only other thing I would say about this program is about the numbers. Because of the way that I have explained it, I hope you will understand when I say that the number of certified employers is 1,358 and they employ over one million employees.

The Chairman: How many is that again?

Ms Stinson: It is 1,358 as of September. That means that is the listing of employers on the bidders' list who have certified a commitment to employment equity under the Federal Contractors Program.

Those employers don't yet have a contract, and obviously the compliance review cannot take place until an employer gets a contract, so the next figure is, how many employers from that certified list actually got contracts, and to whom does the rest of the program apply? Some 718 employers received contracts for goods and services in the amount of $200,000 or more. They employ about 900,000 employees, and those 718 employers are subject to compliance review. They may be selected according to a random selection process for a compliance review.

Mr. Halliday (Oxford): How many employees are in that first list?

Ms Stinson: Over a million. It was 1,091,000 employees.

Mr. Halliday: Thank you.

Ms Stinson: Just for your information, there are certified contractors who employ fewer than 100 employees, to whom the program does not apply. Some 155 employers are on the bidding list who do not employ 100 employees or more. The program does not apply to them. They employ 6,500 employees among them.

Up to the moment there have been compliance reviews concluded for 250 employers, and as I already mentioned, two of them eventually had to be disbarred for a period of time. There are 205 compliance reviews currently in process.

[*Translation*]

Je signale que la sanction prévue dans le cadre du Programme de contrats fédéraux n'a été utilisée qu'à deux reprises et que, dans les deux cas, les employeurs ont été radié de la liste des fournisseurs pendant un certain temps. Dans les deux cas, après une longue période et de gros efforts de leur part, ils ont été réinscrits sur la liste, ce qui leur a permis de soumissionner de nouveau.

Par ailleurs, le Programme de contrats fédéraux prévoit, contrairement à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, un prix d'honneur pour les employeurs qui mettent en place un programme vraiment novateur.

Après cette brochure bleue vous trouverez une petite brochure blanche avec un petit dessin sur la couverture. Il s'agit du programme de la cérémonie de remise des prix qui a eu lieu cette année. Ce prix a été décerné il y a deux ans, en 1990 et de nouveau, il y a quelques semaines à peine, pour rendre hommage aux employeurs qui ont prouvé que des programmes novateurs pouvaient augmenter le nombre d'employés des groupes désignés faisant partie de leur effectif.

Le président: Puis-je avoir une de ces brochures?

Mme Stinson: Il me reste seulement à ajouter des chiffres. Étant donné la façon dont j'ai expliqué les choses, quand je dis que le nombre d'employeurs accrédités est de 1,358 et qu'ils emploient plus d'un million d'employés, j'espère que vous comprendrez.

Le président: Combien y en a-t-il?

M. Stinson: Le chiffre était de 1,358 en septembre. Il s'agit des employeurs inscrits sur la liste des fournisseurs qui se sont engagés, par écrit, à appliquer l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Ces employeurs n'ont pas encore conclu de contrat et la vérification de conformité ne peut évidemment pas avoir lieu avant qu'ils en obtiennent un. Par conséquent, il s'agit de voir maintenant combien des employeurs inscrits sur cette liste ont effectivement obtenu des contrats et à qui s'applique le reste du programme. En fait, 718 employeurs ont obtenu des contrats de fourniture de biens et de services d'un montant de 200,000$ ou plus. Ils emploient 900,000 employés et ils sont assujettis à la vérification de conformité. Cette vérification peut être effectuée auprès d'un échantillon d'employeurs choisis au hasard.

M. Halliday (Oxford): Combien d'employés y a-t-il sur cette première liste?

Mme Stinson: Plus d'un million. Il s'agissait de 1,091,000 employés.

M. Halliday: Merci.

Mme Stinson: Je précise qu'il y a aussi des employeurs accrédités employant moins de 100 personnes à qui ce programme ne s'applique pas. Cent cinquante-cinq employeurs figurent sur la liste des fournisseurs qui comptent moins de 100 employés. Ce programme ne les vise pas. À eux tous, ils emploient 6,500 personnes.

Jusqu'ici, 250 employeurs ont fait l'objet d'une vérification de conformité et, comme je l'ai déjà dit, deux d'entre eux ont été radiés de la liste pendant un certain temps. Il y a actuellement 205 vérifications en cours.

[*Texte*]

That is all I want to say about the Federal Contractors Program.

• 1755

The Chairman: Thank you very much indeed. I guess there'll be some questions of you.

Mrs. Clancy (Halifax): Thank you for your presentation, Ms Stinson. I just have to say one thing. I'm sorry, but I have to say this as an Atlantic Canadian. Newfoundland?

Ms Stinson: Did I say. . .?

Mrs. Clancy: Please understand. I feel I must do that for my friends on the rock. At any rate, I did that to Dr. Halliday once and he didn't mind, so I figured I could get away with it here.

I wanted to ask you a questions about the interpretation section, section 3, under the definition of "employer", the corporation that is a department as defined in the Financial Administration Act, and then you said crown corporations in Schedule C. Which crown corporations would those be?

Ms Stinson: Do you want all of them? Atomic Energy, Bank of Canada—

Mrs. Clancy: And they all—

Ms Stinson: It's not all federal crown corporations. It has to be in Schedule C and they have to employ 100 or more employees.

Mrs. Clancy: And do all of those in Schedule C employ 100 or more?

Ms Stinson: No, they don't.

Mrs. Clancy: Do you know how many?

Ms Stinson: It's about 26. The number varies according to their employees. Shall I just read a sampling?

Mrs. Clancy: A sampling would be good.

Ms Stinson: Atomic Energy, Bank of Canada, Canada Council, CMHC, Canada Post, Canada Ports, Canadian Wheat Board, Export Development, Farm Credit, Harbourfront, Marine Atlantic, *Musée canadien des civilisations*, National Arts Center, Royal Canadian Mint, Saint Lawrence Seaway, VIA Rail. There are others in between.

Mrs. Clancy: I just want to make it perfectly clear. The act does or does not apply to them.

Ms Stinson: The act does apply to these ones that I've just read out. There are about 24, sometimes 26.

Mrs. Clancy: So it does definitely apply to VIA Rail, to Ports Canada and to Atomic Energy Canada.

Ms Stinson: Yes.

Mrs. Clancy: When you were going through section 4, you said it was mandatory, but in effect it's not mandatory because there's no sanction. What makes it mandatory?

[*Traduction*]

C'est tout ce que je voulais vous dire au sujet du Programme de contrats fédéraux.

Le président: Merci beaucoup. Je suppose que nous avons des questions à vous poser.

Mme Clancy (Halifax): Merci de votre exposé, madame Stinson. J'ai juste une chose à dire. Je regrette, mais je dois parler en tant que Canadienne de l'Atlantique ou de Terre-Neuve.

Mme Stinson: Ai-je dit. . .?

Mme Clancy: Comprenez-moi. Je dois le faire pour mes amis terreneuviens. Quoi qu'il en soit, j'ai fait le coup une fois au D[r] Halliday et il ne m'en a pas voulu. Je me suis dit que je pourrais donc récidiver ici.

Je voudrais vous poser des questions au sujet de l'article des définitions, l'article 3. Dans la définition d'un «employeur» il est question des établissements publics assimilés à un ministère aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques et vous avez ensuite parlé de sociétés d'État de l'annexe C. De quelles sociétés d'État s'agit-il?

Mme Stinson: Voulez-vous que je les énumère toutes? L'Énergie atomique, la Banque du Canada. . .

Mme Clancy: Et elles sont toutes. . .

Mme Stinson: Il ne s'agit pas de toutes les sociétés d'État fédérales. Il faut qu'elles figurent à l'annexe C et qu'elles emploient 100 personnes ou plus.

Mme Clancy: Et toutes celles de l'annexe C emploient 100 personnes ou plus?

Mme Stinson: Non.

Mme Clancy: Savez-vous combien il y en a?

Mme Stinson: Environ 26. Le nombre varie selon les fluctuations de l'effectif. Voulez-vous que je vous cite quelques exemples?

Mme Clancy: Ce serait utile.

Mme Stinson: L'Énergie atomique, la Banque du Canada, le Conseil des arts, la SCHL, Postes Canada, Ports Canada, la Commission canadienne du blé, la Société pour l'expansion des exportations, la Société du crédit agricole, Harbourfront, Marine Atlantique, le Musée canadien des civilisations, le Centre national des arts, la Monnaie royale canadienne, l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent, VIA Rail et il y en a d'autres.

Mme Clancy: Je veux que ce soit parfaitement clair. La loi s'applique-t-elle ou non à ces sociétés?

Mme Stinson: Elle s'applique à celles que je viens de vous citer. Il y en a 24, parfois 26.

Mme Clancy: Donc, la loi s'applique à VIA Rail, à Ports Canada et à Énergie atomique du Canada.

Mme Stinson: Oui.

Mme Clancy: Quand vous avez décrit l'article 4, vous avez dit qu'il était obligatoire, mais en fait il ne l'est pas étant donné qu'il ne prévoit pas de sanction. Qu'est-ce qui le rend obligatoire?

[*Text*]

Ms Stinson: Well, I would say that in the expression of legislation when it's says the employer "shall", it means that it is a legislated requirement. However, you're quite correct in saying there is no sanction for failure to do so.

Mrs. Clancy: In the administration of justice, if there's no enforcement then in effect it is not at all mandatory, and given that section 6 is the only section of this legislation that has a sanction attached, it indeed is the only one that could be described as mandatory, other than in the sense that "shall" means you must. But if there's no way to force you...

Ms Stinson: It's the only section that has a sanction.

Mrs. Clancy: Yes, and, effectively then, as long as you complied with section 6 and filed the report... If no changes took place then you're not in breach of the act as long as you filed the report and complied with all of those various subsections and any regulations thereto.

Ms Stinson: I would say that a court is not going to find you in breach of an act because there's no sanction to carry that forward. In my understanding of legislation, it still means the employer hasn't carried out mandatory legislative requirements, but in a practical sense there is—

Mrs. Clancy: There's not much anyone can do about it.

Ms Stinson: I think that's why the rule of public scrutiny was considered important. Although there's no court sanction, there is a public information method by which this information is made public, and those who want to take action based on the information can do so.

I guess there are a variety of people who do take actions. We take action to promote, influence, persuade, train, assist, facilitate, do all sorts of things to try to get them to do more. Designated groups sometimes work directly with employers to facilitate a program. Some people put in complaints.

Mrs. Clancy: I'm aware of all that. You're saying, though, that you work directly with some of these companies whose reports you say are not fulfilling the requirements of sections four and five. How many companies would your department work with in the run of a year, say?

Ms Stinson: Most of them.

• 1800

Mrs. Clancy: A number.

Ms Stinson: Well, there are 374 employer... Through our consultation services, we would probably deal with all of them in the course of the year.

Mrs. Clancy: How many are you, in the words of the British Constitution, admonishing, advising, and warning, shall we say?

Ms Stinson: Well, maybe not warning, because of the point you've just made, but we would have contact with all employers, in fact repeatedly through the year.

Mrs. Clancy: Do they all need pushing and shoving to get to the more basic—

[*Translation*]

Mme Stinson: C'est une question de libellé. Quand la loi stipule que l'employeur «doit», cela signifie qu'il s'agit d'une exigence législative. Cependant, vous avez raison de dire qu'aucune sanction n'est prévue en cas de non application.

Mme Clancy: Dans le domaine de l'administration de la justice, s'il n'y a pas de mesure coercitive, une mesure n'est nullement obligatoire et étant donné que l'article 6 est le seul article de cette loi qui prévoit une sanction, c'est le seul qui puisse être qualifié d'obligatoire même si le mot «doit» sous-entend une obligation. Toutefois, si aucun moyen n'est prévu pour vous forcer...

Mme Stinson: C'est le seul article qui prévoit une sanction.

Mme Clancy: Oui, et du moment que vous vous conformez à l'article 6 et que vous déposez votre rapport... Si vous n'apportez aucun changement, vous n'enfreignez pas la loi du moment que vous déposez votre rapport et que vous vous conformez aux diverses dispositions de la loi et des règlements.

Mme Stinson: Je dirais qu'un tribunal ne vous trouvera pas coupable d'avoir enfreint la loi du fait qu'aucune sanction n'est prévue. D'après ce que j'ai compris, l'employeur ne s'est quand même pas conformé aux exigences de la loi, mais en pratique...

Mme Clancy: Personne ne peut y faire grand-chose.

Mme Stinson: C'est pourquoi l'examen public a été jugé important. Même s'il n'y a pas de sanction imposée par les tribunaux, le public est informé de la situation et ceux qui veulent prendre des mesures en fonction de ces renseignements peuvent le faire.

Je pense que diverses personnes prennent effectivement des mesures. Quand on veut inciter les gens à en faire plus, on peut toujours les influencer, les persuader, les éduquer ou les aider. Les groupes désignés travaillent parfois directement avec les employeurs pour faciliter la mise en oeuvre d'un programme. Certaines personnes déposent des plaintes.

Mme Clancy: Je suis au courant de tout cela. Vous dites cependant que vous travaillez directement avec certaines entreprises qui, d'après le rapport, ne s'acquittent pas entièrement des obligations que leur confèrent les articles 4 et 5. Combien d'entreprises votre ministère aide-t-il sur ce plan au cours d'une année?

Mme Stinson: La plupart d'entre elles.

Mme Clancy: Donnez-nous un chiffre.

Mme Stinson: Il y a 374 employeurs... Nos services de consultation travaillent sans doute avec la totalité de ces entreprises au cours de l'année.

Mme Clancy: Combien de personnes êtes-vous pour admonester, conseiller et mettre en garde?

Mme Stinson: Peut-être pas pour mettre en garde étant donné le point que vous venez de souligner, mais nous contactons tous les employeurs, et même à plusieurs reprises, au courant de l'année.

Mme Clancy: Ont-ils tous besoin d'être aiguillonnés pour faire le minimum...

[*Texte*]

Ms Stinson: The assessment of employers is published in the annual report. If, for example, you look at last year's and you look at the A, B, and C ratings, some employers have As, but they're certainly a minority compared to the majority that have Cs.

Mrs. Clancy: So those 370-odd companies all need work?

Ms Stinson: I would say there isn't a single employer that doesn't have work to do.

Mrs. Clancy: In the same light, the Federal Contractors Program is just that; it's policy, not legislation. When you were going through, I was thinking of the person who said the Ten Commandments are the ten commandments, not the ten suggestions. This seems to be more in the line of the ten suggestions.

Ms Stinson: By having contracting policy and by having it carried out in the way in which it's carried out, there isn't a mechanism available for a company to bid on a contract to employ 100 people not to certify. Otherwise, there is no contract.

Mrs. Clancy: But again there is no method of enforcement.

Ms Stinson: The method of enforcement in that program is by compliance review. That mechanism operates according to the random selection of employers for review, so it isn't each and every single employer who has a review, but there are now 400 of the 700 that either have had a review conducted or are in the process of a review.

Mrs. Clancy: Does your department work with those people too?

Ms Stinson: Yes.

Mrs. Clancy: How many of them do you think need help?

Ms Stinson: Well, I think we have an act like this because there is a need for a lot of work in this area.

Mrs. Clancy: In other words, the news is not particularly good in the companies that come under either one.

Ms Stinson: I think the aspect of news that is good is to say that we can see that there are things that are changing, that employers are learning to change the way they do business and things are coming along. If one were to ask if we have achieved it, if we can we go out of business and not have these things any more, I think the answer would have to be no.

Mrs. Clancy: Would sanctions make your life easier? You don't have to answer that if you don't want to.

Ms Stinson: Good.

Mme Bertrand: L'article 2 de la loi dit:

> 2. La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi. . .

Est-ce que l'égalité salariale est comprise dans cette définition de l'égalité en milieu de travail? Que veut dire ne pas se voir refuser d'avantages ou de chances?

Ms Stinson: I would like to clarify that this legislation is not pay equity legislation. There is a pay equity provision in the Canadian Human Rights Act, and procedures for monitoring are largely carried out through Labour Canada.

[*Traduction*]

Mme Stinson: L'évaluation des employeurs est publiée dans le rapport annuel. Par exemple, si vous prenez celui de l'année dernière, vous verrez qu'il y a des cotes A, B et C et que certains employeurs ont la cote A, mais que la majorité d'entre eux ont la cote C.

Mme Clancy: Par conséquent, ces 370 entreprises ont toutes besoin d'apporter des améliorations?

Mme Stinson: Je dirais qu'il n'y a pas un seul employeur qui n'ait pas à apporter d'améliorations.

Mme Clancy: Dans la même veine, le Programme de contrats fédéraux est une simple politique et non pas une loi. Quand vous l'avez décrit, cela m'a fait penser à celui qui a dit que les Dix Commandements étaient bien dix commandements et non pas dix suggestions. Ce programme a davantage l'air de dix suggestions.

Mme Stinson: Étant donné la politique d'affermage, une compagnie qui compte 100 employés est obligée de s'engager par écrit si elle veut soumissionner pour un contrat. Autrement, elle n'obtient pas le contrat.

Mme Clancy: Mais là encore, il n'y a pas de moyen de coercition.

Mme Stinson: C'est la vérification de conformité qui permet de faire appliquer le programme. Un échantillon d'employeurs est choisi au hasard et toutes les entreprises ne sont donc pas soumises à une vérification. Cependant, il y en a maintenant 400 sur 700 qui en ont fait l'objet ou pour lesquelles la vérification est en cours.

Mme Clancy: Votre ministère travaille-t-il également avec ces fournisseurs?

Mme Stinson: Oui.

Mme Clancy: Combien d'entre eux ont besoin d'aide, selon vous?

Mme Stinson: Si nous avons cette loi c'est sans doute parce qu'il y a beaucoup de travail à faire dans ce domaine.

Mme Clancy: Autrement dit, la situation n'est pas particulièrement encourageante dans ces deux catégories d'entreprises.

Mme Stinson: Ce qu'il y a d'encourageant c'est que nous constatons des progrès, que les employeurs apprennent à modifier leur façon d'opérer et que les résultats commencent à se manifester. Quant à savoir si nous avons atteint l'objectif visé et si ces mesures sont devenues inutiles, la réponse est non.

Mme Clancy: Des sanctions vous faciliteraient-elles la tâche? Vous n'êtes pas obligée de répondre si vous ne le voulez pas.

Mme Stinson: Tant mieux.

Mrs. Bertrand: Section 2 of the Act states that:

> 2. The purpose of this Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits. . .

Is pay equity included in that definition of equality in the workplace? What is meant by "no person shall be denied employment opportunities or benefits?"

Mme Stinson: Je tiens à préciser que cette loi ne porte pas sur la parité salariale. Il y a une disposition concernant la parité salariale dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et c'est Travail Canada qui est surtout chargé de

[*Text*]

However, within the scope and description of equity in employment, we also refer to the distribution of designated groups by the amount of money they earn. So we do look at pay issues, and in resolving the inequities of groups, one would certainly be resolving questions of occupation, one would be resolving questions of promotion, and automatically one is also contributing to resolving the question of inequities of pay.

• 1805

Mme Bertrand: Comme vous l'avez dit à M^me^ Clancy, il n'y a pas de pénalité. Tout ce que vous faites, c'est rendre public le rapport de l'entreprise. Dans ce rapport que vous publiez, est-ce que c'est indiqué? Je n'ai pas eu le temps de lire l'exemple. Est-ce que le salaire est indiqué, par exemple le salaire des femmes comparé au salaire des hommes?

Ms Stinson: Yes. What you have is a report of one employer. If you look at form 2 and form 3 on that report, you will see that form 2 shows you the representation of designated groups within each occupation and where they are situated in that occupational group according to how much they earn—at the bottom quarter, the second or third quarter, or the highest earning quarter.

Second, form number 3 indicates, given a whole range of salaries that can be earned by individuals in the company, where women earn compared to men, where members of visible minority—men and women—earn compared to the rest of those in the company. All those details are there in an aggregate form for each employer. We also analyse that information in the annual report in the aggregated sense, looking at all employers together.

Mrs. Bertrand: Since the bell is ringing, Mr. Chairman—

The Chairman: I think Charles has a question.

M. Langlois (Manicouagan): Madame Stinson, depuis que la loi est en vigueur et depuis que le ministère travaille avec les employeurs, avez-vous constaté que les employeurs étaient intéressés à obtenir de l'information et à se conformer à la loi?

Quand cette loi a été sanctionnée par le Parlement, elle a suscité beaucoup d'inquiétude et de questions de la part des employeurs. Cette loi introduisait une dimension nouvelle dans l'emploi, dans les relations de travail et dans les conditions de travail. Je me rappelle que beaucoup d'employeurs avaient fait des évaluations de coûts: combien leur en coûterait-il pour se conformer à cette loi en créant des conditions raisonnables, en faisant des changements dans les endroits de travail pour que les personnes visées par la loi y aient accès?

La loi est en application depuis environ trois ans. La loi a été sanctionnée en 1986 et vous avez commencé à travailler avec la loi en 1988. Avez-vous trouvé chez les employeurs

a will and intention to comply with the law, without being forced to do it?

[*Translation*]

son application. Toutefois, dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, les groupes désignés sont également classés en fonction du montant de leur salaire. Par conséquent, si nous examinons la question du salaire et si nous cherchons à réaliser l'égalité entre les divers groupes, il faut se pencher sur l'activité professionnelle et l'avancement et l'équité salariale devient automatiquement l'un des facteurs à considérer.

Mrs. Bertrand: As you have indicated to Mrs. Clancy, there is no penalty. All you do, is publish the report from the firm. Is there an indication of what is going on in that report? I did not have the time to read the example that you have provided. Is the women's salary indicated, for example, as compared to the men's?

Mme Stinson: Oui. Vous avez ici le rapport d'un employeur. Si vous vous reportez aux formulaires 2 et 3 de ce rapport, vous constaterez que le formulaire 2 indique la représentation des groupes désignés pour chaque catégorie professionnelle et leur place à l'intérieur de chaque catégorie professionnelle selon leur salaire—le quart le moins bien payé, les deuxième et troisième quarts et le quart le mieux payé.

Le formulaire 3 indique, par rapport à toute la gamme des salaires qui peuvent être gagnés par les employés des compagnies, où se situent les femmes comparativement aux hommes, les membres des minorités visibles—hommes ou femmes—comparativement aux autres employés à l'intérieur de la compagnie. Tous ces renseignements, sous forme de totaux, doivent être fournis par l'employeur. Nous faisons la somme de ces données nous-mêmes pour avoir une idée de ce qui se passe chez l'ensemble des employeurs. La sonnerie se fait entendre, monsieur le président...

Mme Bertrand: Puisque la cloche sonne, monsieur le président...

Le président: Auparavant, je pense que Charles désire poser une question.

Mr. Langlois (Manicouagan): Mrs. Stinson, since the act has been in effect and the Department started to deal with the employers in this regard, have the employers shown that they are eager to obtain and give information in the context of the act?

When the act was adopted by Parliament, it gave rise to a lot of concerns and questions on the part of the employers. The act was a new development in the field of work relations and work conditions. I remember that many employers had tried to assess the cost to them: how much would it cost them to conform to the act and create reasonable conditions, in the form of changes, for example, to improve access for the people mentioned in the act?

Now the act has been operative for nearly three years. It received royal assent in 1986 and you have started working with it in 1988. Did you perceive among the employers

le désir et la volonté de se conformer à la loi, autrement que sous la menace?

[*Texte*]

Ms Stinson: I would say that as Canadians, with the way we generally obey our laws, we have seen evidence that many employers are trying to do something. We also have experience and data to indicate that there is not a very quick rate of change. I don't feel I can go into that in any detail and give a real assessment of that; however, it will be part of the departmental presentation to examine what kinds of results we've had, and what we can see and what we can measure over the four years of employers' reports.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): You mentioned that this was experimental legislation when it first came in and that it was among the first of its kind in Canada. I understand that Ontario has presented employment equity legislation. I am wondering if you can give us an idea what the similarities and differences are and what improvements there may be in the Ontario legislation.

Ms Stinson: Ontario hasn't introduced legislation. Bob Rae presented a bill when he was in opposition. I think he finds life different now that he's the premier. At the moment there is an employment equity commissioner in Ontario who has issued a consultation paper and is travelling around the province getting people's feedback. We did a similar thing over the course of last year, and in fact there will be that kind of indication about what kinds of views people have about the act and the issues and their thoughts and suggestions and so on. So I would say that it is a little early to look at that.

• 1810

Bob Rae's bill and the commissioner have been bringing to public attention whether or not legislation should be dealing with mandatory goals and timetables, and whether it should be fixing a set standard that would be enforced. That is the key difference in the kind of ideas that they are talking about and the kind of act that we have in place.

The Chairman: We only have about five minutes before the vote. Would people like to come back? If that is agreeable, can you stay until after the vote and then we will reconvene?

Ms Stinson: I suppose so. How long does it take you to vote?

The Chairman: Hopefully, no more than about 15 minutes. For those who can come back, that is fine. For those who can't. . .

Can we have a quick motion to appoint Mary Clancy as our first vice-chair?

Mrs. Bertrand: I so move.

Motion agreed to

The Chairman: Congratulations, Mrs. Clancy. We will reconvene right after the vote.

• 1812

• 1835

The Chairman: Order, please.

[*Traduction*]

Mme Stinson: Comme nous sommes tous Canadiens et que nous sommes généralement respectueux des lois, nous avons considéré que beaucoup d'employeurs sont prêts à faire quelque chose. Cependant, si nous devons nous fier à notre expérience et à notre information, le rythme du changement est assez lent. Je ne peux pas vraiment me prononcer pour le moment; tout ce que je puis dire, c'est que le ministère examinera les résultats obtenus pour la période de quatre ans au cours de laquelle les employeurs auront présenté des rapports.

M. Skelly (Comox—Alberni): Vous avez indiqué que cette mesure était expérimentale lorsqu'elle a été instaurée et qu'elle était la première de ce genre au Canada. Je crois comprendre que l'Ontario a également présenté une loi sur l'équité en matière d'emploi. Je me demande si vous pouvez comparer les deux et indiquer si la loi ontarienne comporte des améliorations.

Mme Stinson: L'Ontario n'a pas présenté de loi. Bob Rae a bien présenté un projet de loi lorsqu'il était dans l'opposition. Cependant, il semble voir les choses différemment maintenant qu'il est premier ministre. Ce qui se produit actuellement en Ontario, c'est que le commissaire à l'équité en matière d'emploi, par suite du dépôt de son document de consultation, parcourt la province pour connaître la réaction de la population. Nous nous sommes adonnés au même exercice l'année dernière, de sorte que nous pourrons savoir quelles sont les vues et les suggestions des gens au sujet de la loi et de tout ce qui s'y rattache. Donc, il est un peu trop tôt pour faire des comparaisons.

Bob Rae, avec son projet de loi, et le commissaire ont attiré l'attention des gens sur la question de savoir si la loi devrait fixer des objectifs et des délais obligatoires et si elle devrait établir une norme qui s'applique dans toutes les situations. Ce pourrait être la différence clé entre l'attitude qu'entend adopter l'Ontario et l'attitude que nous adoptons nous-mêmes avec notre loi.

Le président: Il ne reste plus que cinq minutes avant le vote. Les membres du comité désirent-ils revenir après? Pouvez-vous rester jusqu'après le vote?

Mme Stinson: Je crois. Combien de temps le vote dure-t-il?

Le président: Pas plus de 15 minutes, environ. Pour ceux qui peuvent revenir, très bien. Pour ceux qui ne le peuvent pas. . .

Pouvons-nous rapidement nommer Mary Clancy comme notre première vice-présidente?

Mme Bertrand: J'en fais la proposition.

La motion est adoptée

Le président: Félicitations, madame Clancy. Nous reviendrons donc tout de suite après le vote.

Le président: La séance est ouverte.

[*Text*]

Mr. Skelly: I have some questions about the plans that are developed under section 5. There is no requirement for consultation with employees in the development of these plans. There is no right of access by either employees or the government to examine these plans. In the reporting process in section 6, progress isn't measured against the plans that are developed by the employers; they are measured against certain specifications set by the government. What is the point of these plans if you have no right of access or no requirement to conform with them?

Ms Stinson: Your question like several others preceding yours causes me difficulty. I know we are preparing to have more details on exactly how this has been working and what we have been doing about it when the department comes forward as a full witness.

However, to try to say it briefly, employers have to have plans for a couple of reasons. The first reason is their own reason. They need to know what it is they are doing. They need to have someone responsible. It is not going to happen by itself. They have to establish responsibilities and so on.

The second reason is in order to undertake special programs, the nature of which we are talking about, particularly recruitment, for example, that would be specific to aboriginal peoples or persons with disabilities. In order to undertake those kinds of remedial measures and special measures, an employer has to have a couple of things first. They have to have numerical evidence showing they are under-represented. They have to know what it is they are out to achieve or what goal they are setting. They need to have it in some kind of an overt, available form, if there should ever be a complaint.

How does anybody ever know the difference between the employer who says to send ten natives today and one who says to send ten natives today? On the one hand, it might be a straight case of discrimination: they are cheap, they are wanted to dig ditches, so get some Indians. On the other hand, it might be an employer who has an employment equity plan and who knows there are available Indian, Inuit and Métis people nearby whom he can train, use and integrate into his work force. He has a plan to shows he is under-represented, there is availability, he has a recruitment plan, and he has a way to bring them in, promote them and integrate them fully into the work force.

If we do not have a plan to look at and if there is ever a question, we have no way to tell the difference between those two employers. The plan is very important for the employer, for the government, for the Human Rights Commission and for any member of the public.

The government doesn't have right of access to that plan. However, we are talking about making sure that protections are there. Once we start talking about protections, we start talking in an area closer to discrimination. It is when those protections are not there and things are done in a negative way that we talk about discrimination.

[*Translation*]

M. Skelly: J'ai des questions au sujet des plans envisagés dans la partie 5. Il n'est pas prévu de consultations avec les employés en vue de l'élaboration de ces plans. Les employés ou le gouvernement n'ont même pas le droit d'examiner ces plans. Pour la présentation du rapport prévu à la partir 6, les progrès ne doivent pas être mesurés selon les plans établis par les employeurs, mais selon certains critères mis de l'avant par le gouvernement. Quelle est l'utilité de ces plans s'ils ne peuvent pas être examinés et si les employeurs ne sont pas tenus de les suivre?

Mme Stinson: Votre question, comme d'autres qui l'ont précédée, me cause quelques difficultés. Lorsque le ministère comparaîtra comme témoin de plein droit, il aura plus de précisions à vous fournir sur la façon dont le programme a fonctionné jusqu'ici et sur l'action, comme telle, du ministère. Nous sommes en train de préparer cette information.

Pour revenir à votre question, les employeurs doivent avoir des plans pour un certain nombre de raisons. À leurs propres fins, pour commencer. Ils doivent savoir ce qu'ils font. Ils doivent avoir des personnes responsables en place. Le changement ne s'effectue pas de lui-même.

Deuxièmement, il y a les mesures spéciales dont nous parlons ici, le recrutement par exemple, lesquelles visent des groupes bien particuliers comme les autochtones ou les handicapés. Pour pouvoir prendre ces mesures de correction ou ces mesures spéciales, les employeurs doivent avoir certains éléments. Ils doivent d'abord avoir la preuve que ces groupes sont sous-représentés numériquement. Ils doivent également savoir quels objectifs ils veulent réaliser. Ils doivent, enfin, avoir un formulaire visible, disponible, si quelqu'un désire porter plainte à un certain moment.

Comment différencier deux employeurs qui demandent chacun dix autochtones? L'un d'entre eux peut faire de la pure discrimination: pour lui, il peut simplement s'agir d'une main-d'oeuvre à bon marché tout juste bonne à creuser des tranchées. L'autre peut être un employeur qui a un plan d'équité en matière d'emploi et qui désire former et intégrer à son personnel un certain nombre d'Indiens, d'Inuit et de Métis actuellement sans travail. Cet employeur a un plan qui indique une sous-représentation, une disponibilité; il a également un plan de recrutement de façon à pouvoir intégrer pleinement ces nouveaux employés dans son effectif.

Si ces employeurs n'ont pas de plan, et en cas de problème, nous n'avons aucun moyen de les différencier. Donc, les plans sont très importants pour les employeurs, le gouvernement, la Commission des droits de la personne et la population de façon générale.

Le gouvernement n'a peut-être pas le droit d'examiner les plans, mais il veille à ce qu'il y ait une protection. C'est cette protection qui a un effet sur la discrimination. Celle-ci est seulement possible lorsqu'il n'y a pas de protection et que l'attitude de tous les intervenants est négative.

[*Texte*]

For example, if a native group brought a complaint against a certain company to the Canadian Human Rights Commission, the Canadian Human Rights Commission has to do a couple of key things. One of them is to ask how to tell whether this employment recruitment strategy is needed, is valid, and is part of a special program their act allows and the Employment Equity Act requires. Or how do we tell that this is just discrimination in another form?

So the Human Rights Commission, if they have reasonable grounds they can get from the employer's report, can initiate a complaint. They can receive a complaint from an aboriginal group and they can take action on their side. It is a complementary piece of legislation.

• 1840

Mr. Skelly: Has it ever happened that the Canadian human rights commissioner has decided, based on a report submitted to the government, that there are reasonable grounds to believe that a group is being discriminated against, and has then gone to the extent of requiring this plan to be submitted to the Human Rights Commission?

Ms Stinson: Yes.

Mr. Skelly: Even though there's no right of access by employees or by the government to these plans, in practice are the plans shared with the government?

Ms Stinson: There's a fairly wide range of practice. There is no legislated requirement to make plans available. Some employers make them widely available to their employees. Some employers make them widely available, for example, to their union. Some employers negotiate them with their union or discuss them with their union. Some employers send them in to us. Some employers work with our consultants or other consultants because they're looking for help. They want to know what a good plan is, how they can do something, whether what they are doing is good enough and whether we have any solutions for them. There's really quite a broad range of experience.

Mr. Skelly: You mentioned that the human rights commissioner has decided that, based on certain reports, there are reasonable grounds to assume there's been discrimination and that he has required these plans to be submitted. Have there been findings by the human rights commissioner against some of the companies as a result of reports being submitted under the employment equity legislation?

Ms Stinson: I would prefer not to get into this subject in detail. There are clearly going to be a couple of people who will want to speak to this committee on that subject. It's a fairly detailed kind of thing, so if you'd allow it, perhaps we could just say that yes, there have been a variety of cases. Members of the public have brought a complaint. The Canadian Human Rights Commission has taken its own activities; they have a variety of activities. We will be including some of that material in our presentation and I'm sure it will come into this committee in other ways as well. It's quite detailed, actually, to answer your question.

[*Traduction*]

Par exemple, si un groupe d'autochtones portent plainte contre une certaine compagnie à la Commission canadienne des droits de la personne, celle-ci intervient d'une ou deux façons. Entre autres, je peux poser la question de savoir si la stratégie de recrutement mise de l'avant est valable et si elle entre dans le cadre d'un programme spécial permis par la loi qui s'applique à la Commission et qui est requis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ou est-ce que la stratégie choisie dans le cadre du programme spécial n'est qu'une autre forme de discrimination?

La Commission des droits de la personne, lorsqu'elle trouve des motifs raisonnables dans les rapports des employeurs, peut donner suite aux plaintes. Il peut s'agir d'un groupe d'autochtones et des mesures bien précises peuvent être prises. La Loi sur la Commission canadienne des droits de la personne complète celle-ci.

M. Skelly: Est-il déjà arrivé que le commissaire des droits de la personne détermine, sur la foi d'un rapport présenté par le gouvernement, qu"il y a des motifs raisonnables de croire qu'un groupe fait l'objet de discrimination et aille jusqu'à exiger le dépôt d'un tel plan à la Commission canadienne des droits de la personne?

Mme Stinson: Oui.

M. Skelly: Même si les employés ou le gouvernement ne sont pas censés avoir accès à ces plans, arrive-t-il en pratique que le gouvernement en prenne connaissance?

Mme Stinson: En pratique, cela varie beaucoup. Comme vous le voyez, la loi n'oblige pas à révéler les plans. Certains employeurs les diffusent largement auprès de leurs employés. D'autres en informent pleinement leur syndicat, par exemple. Il y en a qui les négocient avec leur syndicat ou qui en discutent avec eux. Des employeurs nous envoient leurs plans. Certains décident de faire appel à nos conseilleurs ou à d'autres experts-conseils parce qu'ils ont besoin d'aide. Ils veulent savoir si leurs plans sont acceptables, s'ils peuvent vraiment faire quelque chose, si les mesures qu'ils mettent de l'avant sont appropriées, si nous avons des suggestions à leur faire. Donc, l'attitude des employeurs varie beaucoup.

M. Skelly: Le commissaire des droits de la personne, avez-vous dit, a jugé à quelques reprises, sur la foi de rapports, qu'il y avait des motifs raisonnables de supposer qu'il y avait discrimination et a exigé le dépôt de ces plans. Le commissaire des droits de la personne a-t-il condamné certaines compagnies par suite de rapports présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

Mme Stinson: Je préférerais ne pas trop m'avancer sur ce terrain. Une ou deux personnes, qui doivent témoigner devant le comité, sont mieux placées que moi pour le faire. Comme il s'agit d'une question très détaillée, si vous le permettez, je me bornerai à dire pour l'instant qu'il y a eu un certain nombre de cas. Des particuliers ont présenté une plainte. La Commission des droits de la personne a agi de son côté; son action est très étendue. Nous en parlerons dans notre mémoire plus complet; par ailleurs, le comité aura sûrement de l'information par d'autres sources. Il y a beaucoup d'informations sur le sujet.

[*Text*]

Mr. Halliday: Mr. Skelly really got my question in his last one regarding the relationship between section 6 and section 4. I assume that if the company is going to be reporting, it pretty well has to have a plan. Is it fair to say that most of the companies that report actually have a plan, even though you're not privy to it?

Ms Stinson: Because technically we're not privy to it, I can't actually give you a complete answer on that. We know that many do. We know that some don't.

Mr. Halliday: You touched on the reference to "in the work force" in subparagraph 4.(b)(i). I think you described that as meaning in the available work force. Why didn't they just settle for subparagraph 4.(b)(ii) there? What's the difference between subparagraph (i) and subparagraph (ii)?

Ms Stinson: The easiest answer might be to say that subparagraph 4.(b)(i) establishes the concept of the standard that an employer is to reach. The general concept is that the employer should have a level of representation within his work force that is at least the same as those who are willing and able to work in the designated groups within a reasonable recruitment area. But then the practical question enters into it: how do we know who those people are? And practically speaking, how can we ever get to compare those things, anyway? That's just a concept.

So subparagraph 4.(b)(ii) starts to refer to some of the practicalities of the ways in which we can identify those people. It also allows employers and makes reference to the fact that employers must refer to people who can do the job for which they're recruiting. This is not a program where you're just supposed to recruit these people to do any old job that they can't do. You're supposed to be recruiting them for jobs they can do, that they can be reasonably expected to do. They have abilities and skills. They may need extra training or reasonable accommodation or special measures, but you are hiring these people because they can do the job.

• 1845

Certain jobs require certain kinds of training, certification, licensing, those sorts of things. In paragraph 4(b)(ii) it starts talking about some of those practicalities. How can we identify who really is available for this job? It can't be a doctor, unless you have already gone through that lengthy process and the certification process and so on. It starts referring to those practicalities.

The Chairman: Thank you very much, Ms Stinson. We appreciate the briefing, and your answers to all of the questions that were asked by the committee. We look forward to seeing you again, I am sure very soon, when the department gives its formal evidence.

Ms Stinson: Thank you.

The Chairman: I think Bill and Nancy have circulated to everybody a list of witnesses and the briefing material.

Mr Bill Young (Committee Researcher): This is a first cut. It is not the final list that we are suggesting, either.

The Chairman: This is just a list for you to look at, to see if you have some other suggestions and if you feel that all of these people are necessary.

[*Translation*]

M. Halliday: M. Skelly a posé la question que je voulais poser lorsqu'il a parlé du rapport entre la partie 6 et la partie 4. Je suppose que, si une compagnie fait rapport, elle doit avoir un plan. Est-ce que la plupart des compagnies qui font rapport ont effectivement un plan, même si elles ne vous permettent pas de le voir?

Mme Stinson: Comme nous ne sommes pas censés le voir, je ne peux pas vous donner de réponse définitive. Nous savons que plusieurs en ont et que d'autres n'en ont pas.

M. Halliday: Vous avez parlé d'une mention «au sein de la population active» à l'alinéa 4.(b)(i). Pour vous, il s'agissait de la main-d'oeuvre disponible. Pourquoi ne s'en est-on pas tenu simplement à l'alinéa 4.(b)(ii)? Quelle différence y a-t-il entre l'alinéa (i) et l'alinéa (ii)?

Mme Stinson: La réponse la plus simple à votre question est que l'alinéa 4.(b)(i) représente la norme que l'employeur doit atteindre. De façon générale, celui-ci doit avoir, au sein de son personnel, une représentation au moins égale à la représentation dans la société des membres des groupes désignés désireux de travailler et aptes à le faire dans un bassin de recrutement raisonnable. En pratique, la question est de savoir qui sont ces personnes? En pratique également, même si elles sont identifiés, comment faire la comparaison? C'est simplement un concept.

L'alinéa 4.(b)(ii) traite des façons pratiques d'identifier ces gens. Il prévoit également que les employeurs doivent recruter des employés pour occuper des postes qu'ils sont capables d'occuper. Le but n'est pas de recruter pour recruter. Les employeurs doivent offrir à ces gens des postes qu'ils peuvent raisonnablement occuper, pour lesquels ils sont qualifiés. Ces personnes peuvent avoir besoin de formation supplémentaire, de locaux raisonnables ou de mesures spéciales, mais elles sont censés avoir la capacité d'effectuer le travail qui leur est confié.

Par ailleurs, certains postes supposent une formation, une accréditation, une reconnaissance particulière. L'alinéa 4b)(ii) aborde ces aspects pratiques de la question. À partir de là, comment arriver à identifier les personnes prêtes à occuper ces postes? Dans le cas d'un médecin, ses compétences doivent être reconnues. L'alinéa s'attache au côté pratique de la question.

Le président: Merci beaucoup, madame Stinson. Nous vous remercions de votre exposé et de vos réponses à toutes nos questions. Je suis sûr que nous aurons l'occasion de vous revoir lorsque nous entendrons le ministère comme témoin de façon officielle.

Mme Stinson: Merci.

Le président: Je pense que Bill et Nancy ont distribué à tout le monde une liste de témoins et de la documentation.

M. Bill Young (attaché de recherche du comité): Ce n'est qu'un premier jet. Ce n'est pas la liste finale que nous entendons présenter.

Le président: Ce n'est qu'une liste préliminaire; vous pouvez faire d'autres suggestions et indiquer si, selon vous, tous ces témoins sont nécessaires.

[*Texte*]

Mr. Young: We are still collecting other suggested names from different sources.

The Chairman: I am told that the minister certainly wants to be the first witness, and at the moment my information is that she is not available until December 12. I spoke to her in the House during the vote and she is going to take another look at that. I hope she will be able to do that. We might have to be a little flexible in our own timing ourselves for committee meetings, but maybe we will be able to entice her here earlier, in which case we could go on from there.

In the meantime we could have another meeting to go over potential witnesses.

Mr. Skelly: I will be away until December 2.

The Chairman: So we shouldn't have our meeting until December 2 at that rate, or until just after that. Sometime between December 2 and 12 we will meet and maybe we will be able to get the minister here, too.

Mr. Skelly: Sounds good.

The Chairman: The meeting is adjourned.

[*Traduction*]

M. Young: Nous recevons encore des suggestions d'autres sources.

Le président: Il semble que la ministre souhaite être le premier témoin, mais qu'elle ne soit pas disponible avant le 12 décembre. Je lui ai parlé à la Chambre pendant le vote; elle va réexaminer sa situation. J'espère qu'elle le fera. Il se peut que nous ayons à faire preuve d'une certaine souplesse pour ce qui est de la tenue de nos réunions, mais nous avons peut-être des chances de l'avoir avec nous un peu plus tôt. À partir de là, nous pourrons établir notre programme avec plus de précision.

Entre-temps, nous pourrions nous réunir une fois de plus pour examiner la liste des témoins possibles.

M. Skelly: Je serai absent jusqu'au 2 décembre.

Le président: Nous attendrons donc jusqu'au 2 décembre ou un jour ou deux plus tard. Entre le 2 et le 12 décembre, nous essaierons de nous réunir pour examiner la liste et, avec un peu de chance, entendre la ministre.

M. Skelly: Ce programme me convient très bien.

Le président: La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communications Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESS

From the Department of Employment and Immigration:

G. Stinson, Director, Legislated Employment Equity.

TÉMOIN

Du ministère de l'emploi et de l'immigration:

G. Stinson, directrice, Programme légiféré d'équité en matière d'emploi.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Thursday, December 5, 1991
Wednesday, December 11, 1991

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 2

Le jeudi 5 décembre 1991
Le mercredi 11 décembre 1991

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Thursday, December 5, 1991:

Future business

Wednesday, December 11, 1991:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada 1985)

CONCERNANT:

Le jeudi 5 décembre 1991:

Travaux futurs

Le mercredi 11 décembre 1991:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada 1985, 2ième supplément, chapitre 23)

APPEARING:

The Honourable Monique Vézina
Minister of State for Employment
and Immigration

WITNESSES:

(See back cover)

COMPARAÎT:

L'honorable Monique Vézina
Ministre d'État à l'Emploi et
à l'Immigration

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991

24444—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice-Chair: Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
Robert Skelly
Brian Tobin—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Thursday, December 5, 1991:

Brian Tobin replaced Warren Allmand.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice-présidentes: Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
Robert Skelly
Brian Tobin—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'Ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le jeudi 5 décembre 1991:

Brian Tobin remplace Warren Allmand.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, DECEMBER 5, 1991
(3)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met *in camera* at 11:10 o'clock a.m. this day, in Room 306, West Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Alan Redway and Robert Skelly.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and Bill Young, Research Officers.

The Special Committee met to discuss future business.

It was agreed,—That, the Clerk of the Committee would distribute, on a weekly basis, the list of witnesses requesting to appear before the Special Committee.

It was agreed,—That, the briefs submitted to the Clerk would be distributed immediately upon receipt.

It was agreed,—That, the witnesses would be allocated 10 minutes for their presentation followed by a 20-minute question period, divided equally amongst the three parties.

It was agreed,—That, subject to their availability, the following witnesses be invited to appear before the Special Committee:

1. The Honourable Monique Vézina, Minister of State for Employment and Immigration;

2. The officials from the Department of Employment and Immigration;

3. Maxwell Yalden, Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission;

4. The Honourable Gilles Loiselle, Minister of State for the Treasury Board of Canada;

5. Officials from the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission;

6. Rosie Abella, Former Commissioner of the Royal Commission on Equity in Employment;

7. Juanita Westmowland-Traoré, Employment Equity Commissioner Province of Ontario;

8. William W. Black, Director, Human Rights Centre, University of Ottawa; and

9. Harish Jain, Professor of Human Resources and Labour Relations, Faculty of Business, McMaster University.

It was agreed,—That, the Committee would meet twice a week—the time and day to be determined once the Clerk has polled the Members.

It was agreed,—That, each Members would review the document entitled: "Suggested Witness List: With Annotations" prepared by the Researchers from the Library of Parliament and submit, thereafter, to the Clerk of the Committee, a list of witnesses they wish to invite.

PROCÈS-VERBAUX

LE JEUDI 5 DÉCEMBRE 1991
(3)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à huis clos à 11 h 10, dans la salle 306 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Alan Redway, Robert Skelly.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et Bill Young, attachés de recherche.

Le Comité spécial se réunit pour discuter de ses travaux à venir.

Il est convenu,—Que la greffière distribuera chaque semaine la liste des témoins désirant comparaître devant le Comité spécial.

Il est convenu,—Que les mémoires reçus par la greffière seront distribués immédiatement.

Il est convenu,—Que les témoins auront 10 minutes pour faire leur exposé, et qu'une période de questions de 20 minutes suivra, divisée également entre les trois partis.

Il est convenu,—Que, sous réserve de leur disponibilité, les personnes énumérées ci-après soient invitées à témoigner:

1. L'honorable Monique Vézina, ministre d'État à l'Emploi et à l'Immigration;

2. Les fonctionnaires de Emploi et Immigration;

3. Maxwell Yalden, président, Commission canadienne des droits de la personnes;

4. L'honorable Gilles Loiselle, président du Conseil du Trésor;

5. Les fonctionnaires du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes;

6. Rosie Abella, ancienne présidente de la Commission d'enquête sur l'équité en matière d'emploi;

7. Juanita Westmowland-Traoré, présidente, Équité en matière d'emploi, Province d'Ontario;

8. William W. Black, directeur, Centre des droits de la personne, Université d'Ottawa; et

9. Harish Jain, professeur, Ressources humaines et relations de travail, Faculté de commerce, Université McMaster.

Il est convenu,—Que le Comité spécial se réunira deux fois par semaine, le jour et l'heure devant être déterminés par la greffière après consultation des membres.

Il est convenu,—Que chaque membre, après avoir pris connaissance de la liste de témoins proposée par les attachés de recherche de la Bibliothèque du Parlement, indique à la greffière les témoins qu'il souhaite voir inviter.

It was agreed,—That, the Members would meet on December 11, 1991 with the Honourable Monique Vézina and then would not meet again until the beginning of February 1992.

At 11:55 o'clock a.m., the Special Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, DECEMBER 11, 1991
(4)

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 3:37 p.m. this day, in Room 112-N, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Alan Redway, Robert Skelly and Brian Tobin.

Other Member present: Dawn Black.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

Appearing: The Honourable Monique Vézina, Minister of State for Employment and Immigration.

Witnesses: From the Department of Employment and Immigration: Marnie Clark, Director General, Employment Equity Branch and Pierre-André Laporte, Departmental Assistant to the Minister of State.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985) (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

The Minister made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

It was agreed,—That, the Members of the Committee would meet every Monday and Wednesday evening from 7:00 o'clock p.m. to 9:00 o'clock p.m.

At 5:13 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Il est convenu,—Que la prochaine réunion ait lieu le 11 décembre en compagnie de l'hon. Monique Vézina, et que les travaux soient ensuite suspendus jusqu'au début de février prochain.

À 11 h 55, le Comité spécial s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 11 DÉCEMBRE 1991
(4)

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 15 h 37, dans la salle 112-N de l'édifice du Centre, sous la présidence de Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Alan Redway, Robert Skelly et Brian Tobin.

Autre députée présente: Dawn Black.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Comparaît: L'honorable Monique Vézina, ministre d'État à l'Emploi et à l'Immigration.

Témoins: Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: Marnie Clark, directeur général, Équité en matière d'emploi; Pierre-André Laporte, ajoint ministériel de la ministre d'État.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité entreprend l'examen complet des dispositions et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

La ministre fait une déclaration, puis elle-même et les témoins répondent aux questions.

Il est convenu,—Que les réunions du Comité auront lieu les lundi et mercredi soir, de 19 à 21 heures.

À 17 h 13, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, December 11, 1991

• 1532

The Chairman: Welcome to the meeting, Madam Minister. We are very pleased to have you with us this afternoon. We understand that you have some opening remarks before you submit to some questions by members of the committee.

Hon. Monique Vézina, Minister of State (Employment and Immigration) and Minister of State (Seniors): Thank you very much. It's my pleasure to be at this committee today, since we have a Question Period every day.

Les Canadiens peuvent donc être fiers du rôle de chefs de file que leur pays remplit dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. En effet, le gouvernement fédéral est la seule administration publique canadienne et l'un des premiers gouvernements dans le monde à recourir à des mesures législatives afin d'assurer l'égalité des chances sur le marché du travail.

Nous avons fait figure de pionniers à l'échelle mondiale en promulguant des mesures positives qui visent à créer, au sein de la population active, des conditions adaptées aux différences.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1986 a été la première et l'une des plus importantes initiatives prises par ce gouvernement afin d'assurer l'intégration socio-économique des Canadiens et des Canadiennes qui ne bénéficiaient pas de l'égalité des chances sur le marché du travail.

Nous n'avons pas résolu toutes les difficultés. Nos mesures législatives sont loin d'être parfaites et peuvent surtout être améliorées, mais nous avons eu l'audace d'essayer d'innover dans un domaine dont on parle dans le monde entier.

Nous avons agi en sachant que nos mesures législatives ne seraient, au mieux, qu'expérimentales,jusqu'à ce que nous soyons mieux informés. Ce faisant, nous avons franchi une étape courageuse vers notre objectif d'offrir un avenir meilleur à beaucoup de Canadiens.

Selon un sondage d'opinion effectué en novembre dernier—le sondage omnibus sur l'équité en matière d'emploi—, la plupart des Canadiens accordent une grande importance à l'égalité des chances dans l'emploi au sein de notre société. Cependant, les statistiques révèlent que certains groupes de Canadiens se voient refuser des chances égales d'emploi. S'il n'y avait pas d'obstacles à l'emploi sur le marché du travail du Canada, l'ensemble des Canadiens auraient, selon toutes probabilités, un profil d'emploi semblable.

• 1535

Or, tel n'est pas le cas. De nombreux Canadiens et Canadiennes éprouvent beaucoup de difficultés à s'intégrer à la population active en général. Certains ne parviennent tout simplement pas à trouver un emploi. Ces Canadiens sont aux prises avec des problèmes complexes qui ont peu de choses à voir avec leurs compétences: ce sont les femmes, les personnes handicapées, les membres de minorités visibles; ce sont aussi les autochtones du Canada—les Inuits, les Métis et les Indiens, avec ou sans statut.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 11 décembre 1991

Le président: Bienvenue au comité, madame la ministre. Nous sommes heureux de vous accueillir cet après-midi. Je crois que vous avez des remarques liminaires avant de passer aux questions des membres du comité.

L'honorable Monique Vézina (ministre d'État (Emploi et Immigration) et ministre d'État (Personnes âgées)): Merci beaucoup. Je suis heureuse d'être parmi vous aujourd'hui, puisque nous participons à une période des questions tous les jours.

This country can therefore be very proud of the leadership position we've taken on the employment equity issue. We are the only government in Canada and one of the first in the world to use legislation to achieve equality in the labour market.

We were world leaders in legislating positive measures to create workforce conditions that accommodate differences.

The 1986 Employment Equity Act was the first and one of the most important initiatives taken by this government to ensure the social and economic integration of Canadians who were not getting an equal chance in the labour market.

We haven't solved all the problems. Our legislation is far from perfect and can be improved. But we have dared to try... to pioneer in an area that has been talked about around the world.

We acted knowing that legislation could only be experimental at best until we had more information. It was a courageous step towards a better future for a great number of Canadians.

A recent survey of public opinion—the Employment Equity Omnibus Survey of November this year—tells us that most Canadians place a high value on equality in employment for our society—but our statistics show that some groups of Canadians are being denied equality. If Canada's labour market operated without barriers, we would expect to see a similar employment profile for all Canadians.

We know that is not the case. Many Canadians have a great difficulty getting into the mainstream labour force. Some of them simply cannot get jobs at all. The Canadians face difficult problems that have little to do with ability. They are women, people with disabilities and members of visible minorities. They are aboriginal Canadians: Inuit, Métis and Status and Non-Status Indians.

[*Text*]

Ces quatre groupes, qui représentent 57 p. 100 de la population active canadienne, sont loin de constituer une minorité. Pourtant, ils n'ont pas accès à toutes les perspectives d'emploi offertes aux autres Canadiens. C'est un gaspillage tragique de talents et je suis certaine que ces chiffres ne vous étonnent pas.

Nous nous efforçons donc, depuis de nombreuses années, de trouver des moyens afin de remédier à ces inégalités. Les groupes désignés, dont l'importance numérique au sein de la population canadienne augmente, représentent un bassin de compétences précieuses que nous n'avons pas le droit, comme société, de nous permettre de négliger.

In 1986 the Government of Canada took the history-making step of introducing mandatory measures to stimulate changes. We adopted a three-part strategy for action, the Employment Equity Act, the Federal Contractors Program, and the Treasury Board policy on employment equity for the federal Public Service.

Canada's Employment Equity Act was an experiment in 1986, a bold experiment, to be sure, but we had few models of experiences of others to guide us over the hurdles. We knew that the employment equity legislation was an experiment which would require the co-operation and feed-back of everyone to succeed. That's why the mandatory review was built in after five years, because we recognized from the beginning that we would have to monitor the situation closely to ensure that the act was achieving the desired effect, a work force that is representative of all Canadians. That was the intent of the mandatory review and that is the point we are at now.

We now have five years' experience administering the act and the Federal Contractors Program. We have gained a substantial amount of knowledge and experience in implementing employment equity.

Employers have learned how to design employment systems, and to analyse their work forces and employment programs to introduce change. Employers have also recognized that the government is serious about carrying out its equity policies.

As you know, the Federal Contractors Program was designed to stimulate employment equity action amongst certain companies doing business with the federal government. But when the program was introduced there was a test of our commitment. I recall that when I was Minister of Supply and Services some members of the private sector were not completely convinced about the benefits of the program.

[*Translation*]

At 57 per cent of the Canadian labour force, these four groups are hardly a minority. Yet, they do not have access to all the job opportunities all other Canadians enjoy. This is a tragic waste of talent, yet I'm sure this information doesn't surprise you.

Devising ways to correct these inequities is something we have been working towards for many years. The rising numbers of designated group members in our population represent a valuable talent pool we should not let go untapped.

En 1986, le gouvernement du Canada a franchi une étape historique, décisive en adoptant des mesures pour stimuler le changement. Nous avons adopté une stratégie en trois volets, soit la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Programme de contrats fédéraux et une politique du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique.

En 1986, la Loi sur l'équité en matière d'emploi était expérimentale. Il va sans dire que cette expérience était audacieuse car nous ne disposions que de rares modèles ou expériences de l'extérieur pour nous guider. Nous savions alors que ces mesures législatives constituaient une expérience dont le succès dépendait de la collaboration et de la participation de toutes les parties intéressées. C'est pourquoi il avait été prévu que la loi ferait l'objet d'un examen obligatoire après cinq ans. Nous étions conscients dès le départ de la nécessité de contrôler de près la situation pour nous assurer que la Loi produisait l'effet recherché—à savoir l'avènement d'une main-d'oeuvre représentative de l'ensemble de la population canadienne. Tel était l'objectif de l'insertion de la clause prévoyant un examen obligatoire. Le moment est maintenant venu de procéder à cet examen.

Il y a donc 5 ans que nous administrons cette loi et le Programme de contrats fédéraux. Nous avons acquis des connaissances et une expérience considérables sur la réalisation de l'équité dans l'emploi.

Les employeurs ont appris comment mettre sur pied des systèmes de gestion des ressources humaines adéquats, comment faire l'analyse de leurs effectifs et comment mettre en oeuvre des programmes pour en changer la composition. Les employeurs ont aussi appris que le gouvernement était sérieux dans l'application de sa politique en matière d'emploi.

Comme vous le savez, le Programme de contrats fédéraux a été conçu pour stimuler les mesures d'équité en matière d'emploi au sein de certaines entreprises qui traitent avec le gouvernement fédéral. Au tout début de ce programme, on a voulu mettre à l'épreuve l'engagement du gouvernement. À l'époque, j'étais ministre des Approvisionnements et Services. Certains employeurs du secteur privé n'étaient pas tout à fait convaincus des avantages du programme.

[*Texte*]

One of the first contracts that went for tender under the Federal Contractors Program was for the supply of certain kinds of paper products to the federal government. None of the contractors that submitted bids had signed a commitment to employment equity as required under the program. I knew this was a test of the program, a test of the government's commitment to employment equity.

I decided to reject the bids to show that we were serious. And as a woman, I must add, I appreciate this special law that we have.

The second time we issued the invitation to tender, enough employers had changed their minds and had signed commitments to employment equity. They knew we were serious, and they knew it was good business for them to play by the new rules of the game.

Now it is time to assess our progress, to look at the tools we are using to stimulate change, and to consider the best way to proceed.

• 1540

En prévision de cet examen, la Commission de l'emploi et de l'immigration a entrepris un certain nombre d'activités et de consultations, notamment auprès des personnes directement concernées par la loi. Nous voulions recueillir leurs opinions sur le fonctionnement de la loi et leurs suggestions sur les améliorations à y apporter. Nous avons entendu et lu les témoignages d'employeurs et d'associations patronales, ainsi que des groupes désignés et des syndicats.

Je vous ai d'ailleurs fait parvenir une version préliminaire du rapport intitulé *Consultations préalables à l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce document présente l'éventail des commentaires qui nous ont été présentés au cours de notre consultation.

Let me briefly review the main issues our stakeholders have identified as the most important for the review of the act. Would the act be more effective if its coverage were extended? What role should unions and employee representatives play? Should there be any changes to the reporting requirements for employers? Would the act be more effective if it set goals and imposed timetables? What can be done to ensure compliance with all sections of the act? Who should be responsible for administering and enforcing the act?

As you are certainly aware, there is a very wide diversity of opinion on these main issues. You will no doubt hear, as I have, opinion is very polarized on some of them.

Avant tout, je dois insister sur le fait qu'il n'y a aucun doute, dans l'esprit des Canadiens avec lesquels nous nous sommes entretenus, quant à la nécessité de mesures législatives sur l'équité en matière d'emploi. En fait, la majorité des Canadiens approuve ces mesures. Le sondage omnibus sur l'équité en matière d'emploi dont j'ai parlé plus tôt a confirmé que la population est très favorable aux programmes d'équité en matière d'emploi.

[*Traduction*]

L'un des premiers marchés ayant fait l'objet d'un appel d'offres dans le cadre du Programme de contrats fédéraux portait sur la fourniture de certains types d'articles en papier au gouvernement fédéral. Aucun des soumissionnaires n'avait signé l'engagement envers l'équité en matière d'emploi exigé par le programme. Je savais qu'ils essayaient ainsi de mettre à l'épreuve le programme et de vérifier l'engagement du gouvernement envers l'équité en matière d'emploi.

J'ai donc décidé de rejeter toutes les soumissions. Et je dois ajouter qu'en tant que femme, j'apprécie cette loi spéciale que nous avons maintenant.

La deuxième fois que nous avons lancé un appel d'offres, un nombre acceptable d'employeurs avaient changé d'optique et avaient signé des engagements envers l'équité en matière d'emploi. Ils avaient compris que nous étions sérieux et qu'il était à leur avantage de se conformer aux nouvelles règles du jeu.

Il est maintenant temps d'évaluer le progrès accompli, d'examiner les outils qui sont à notre disposition pour stimuler le changement désiré et décider de la façon optimale de procéder.

In preparation for this review, the Employment and Immigration Commission has undertaken a number of consultation activities, particularly with those people directly affected by the act. We were looking for their opinions on how the legislation was working and their ideas on how to make it work better. We heard from employers and their representative associations, as well as from designated groups and unions.

I have in fact sent over to you an advance copy of the report entitled *Consultations in Preparation for the Review of the Employment Equity Act*. That report sketches out the range of ideas we heard during those consultations.

Permettez-moi de résumer brièvement les principales questions dont les groupes visés considèrent comme les enjeux majeurs de l'examen de la loi. La loi serait-elle plus efficace si son champ d'application était élargi? Quel rôle les syndicats et les représentants des travailleurs devraient-ils jouer? Y a-t-il lieu de modifier les exigences que les employeurs doivent respecter en présentant leurs rapports? La loi serait-elle plus efficace si des objectifs et des échéanciers étaient fixés par la loi? Que faire pour assurer le respect des prescriptions de la loi? Qui devrait assumer la responsabilité de l'administration et du contrôle de l'application de la loi?

Comme vous le savez certainement, les opinions sur ces questions clés sont fort diversifiées et souvent très polarisées.

Above all, I must emphasize that there is no question among the Canadians who spoke to us that employment equity legislation is needed. In fact, the majority of Canadians agree. The recent Employment Equity Omnibus Survey I referred to earlier confirmed there is strong public support for employment equity programs.

[*Text*]

La majorité des Canadiens et des Canadiennes qui ont répondu au sondage, soit 6 personnes sur 10, estime qu'aussi longtemps que les membres des groupes désignés seront sous-représentés sur le marché du travail, le gouvernement fédéral devra prendre des moyens d'action pour promouvoir l'embauche et l'avancement professionnel de ces personnes. La question n'est donc pas de savoir si le Canada doit ou non avoir une loi sur l'équité en matière d'emploi; la véritable question consiste à déterminer notre orientation à partir de maintenant.

Après une période d'essai de cinq ans nous devons nous interroger sur un certain nombre de points. Le premier pas à franchir dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi était d'assurer que les employeurs élaborent leurs programmes à partir de données fiables. Il fallait que chaque employeur prenne conscience de la sous-représentation des groupes désignés dans son effectif, et qu'il mette sur pied des programmes conçus pour remédier spécifiquement à ces problèmes de sous-représentation. De là l'importance accordée au cours des cinq premières années à l'organisation des systèmes de ressources humaines et au système pour faire rapport sur les effectifs.

Il s'agissait, à mon avis d'une étape nécessaire et importante. Mais maintenant, nous devons nous pencher plutôt sur l'efficacité de la mise en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Nous savons, à tout le moins, qu'il faudra procéder à un certain nombre de modifications techniques de la loi pour en faciliter l'application. Mais si nous voulons emprunter de nouvelles voies dans l'équité en matière d'emploi au Canada, nous pouvons apporter d'autres améliorations à la loi.

Je vous entretiendrai donc de trois questions majeures reliées aux obligations des employeurs, soit celles d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi et de l'actualiser par des programmes. Ces obligations sont d'ailleurs prévues aux articles 4 et 5 de la loi. Nous devons envisager ces questions non pas séparément, mais comme des éléments d'un tout.

La première question concerne les résultats à attendre de la part des employeurs. L'article 4 de la loi énonce un concept général qui nous renseigne sur le niveau des résultats que doivent atteindre les employeurs. Cet article attribue aux employeurs des obligations de deux types importants: d'une part, il prescrit que la représentation de groupes désignés dans les effectifs des employeurs doit être proportionnelle à leur représentation dans la population active. Par population active, j'entends l'ensemble des personnes disposées et aptes à travailler même si elles n'occupent pas d'emploi.

De plus, l'article 4 énonce les composantes requises pour un programme efficace. Ces composantes sont les activités et les procédures qu'un employeur doit mettre en place pour assurer le succès de son programme d'équité en matière d'emploi.

[*Translation*]

The majority—6 in 10—feel that as long as members of designated groups are under-represented in the workplace, the federal government should take measures to ensure more members of these groups are hired and promoted. Whether or not Canada has employment equity legislation is not in question. The real question we should be looking at is: where do we go from here?

After a five-year trial period, there are a number of concerns we should address. The first step toward achieving employment equity was to ensure that employers design their programs on a solid base of information—that they first recognize the extent to which there was an under-representation of the designated groups—and then to design specifically targeted programs to improve their representation where needed. Consequently, the emphasis during the past five years has been on setting up adequate human resources management systems and reporting systems.

It was an important first step. But now we should turn our attention to implementing more effective employment equity programs. What kind of changes are required? At the very least, a number of technical changes are going to be needed to help the legislation function more smoothly. But if we want to move forward in new directions on employment equity for Canada, there are a number of other ways the act could be improved.

Today, I want to address three key issues related to the fundamental obligations on employers to plan for and implement an employment equity program. These relate to sections 4 and 5 of the act. These issues should not be viewed independently, but as inter-related parts of a whole.

The first is the question of the level of achievement we expect employers to reach. Section 4 of the act gives us a general concept of the level of achievement that is expected from employers. It places obligations on employers in two important ways. It states that the composition of an employer's workforce shall achieve a degree of representation by designated groups that is in proportion to their representation in the workforce. By representation in the workforce, I mean those people who are willing and able to work even though they may not be employed.

Section 4 also introduces the idea of qualitative requirements of a good program. These are the activities and procedures through which an employer builds an effective employment equity program.

[*Texte*]

• 1545

Nous devons nous demander si la loi devrait être plus explicite quant aux résultats escomptés des employeurs, tant en termes de niveau de représentation à atteindre qu'en termes de niveau des activités que les employeurs doivent entreprendre. Par exemple, la loi doit-elle fixer des normes quant au niveau de représentation de chaque groupe désigné pour chaque employeur et pour chaque profession?

Par ailleurs, nous devons tenir compte du fait que les efforts d'un employeur en faveur de l'équité en matière d'emploi ne sont pas juste une question de chiffres. La loi devrait-elle également préciser un niveau minimum d'activités ainsi que le processus de mise en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi?

L'article 4 de la loi oblige les employeurs à adopter des pratiques d'emploi positives et des mesures pour adapter le milieu de travail afin d'attirer et de garder dans leurs effectifs les membres des groupes désignés.

Certains employeurs ont mis en place un large éventail de nouvelles pratiques d'emploi. Certaines ont été décrites comme qualitatives dans les rapports annuels des deux derniers exercices.

Certains employeurs offrent de l'aide aux employés ayant des responsabilités familiales. D'autres assurent une assistance technologique ou des moyens d'adaptation au travail aux personnes handicapées. Ce ne sont là que deux exemples des nombreuses mesures innovatrices prises par certains employeurs canadiens pour exploiter les compétences et le potentiel de tous les travailleurs.

Nous pouvons étudier la question de l'atteinte de résultats sous différents angles. Il est bien évident que les employeurs ne peuvent atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi sans instituer de nouvelles pratiques d'emploi.

En outre, on reconnaît de plus en plus que la qualité des mesures mises en oeuvre par les employeurs est déterminante dans l'atteinte de leurs objectifs numériques.

Même si nous entendons parler de nombreuses activités positives menées à bien par les employeurs, comme les initiatives que je viens de citer, nous devons nous demander si la législation devrait imposer des normes quantitatives et qualitatives aux employeurs. Ainsi, la loi pourrait contenir des dispositions sur les objectifs numériques que tous les employeurs devraient atteindre. Dans ce cas les échéances, dont ces objectifs seraient assortis, pourraient varier.

Un employeur peut parfois avoir besoin de dix ans pour atteindre son objectif alors qu'un an suffira à un autre employeur. Cela dépend, entre autres, du taux de mobilité des employés et du contexte économique de l'entreprise.

Par ailleurs, la loi pourrait préciser la méthode que tous les employeurs utiliseraient pour fixer leurs objectifs et les échéanciers à respecter. Une méthode normalisée serait alors utilisée mais une certaine souplesse serait permise. Chaque employeur pourrait continuer de définir ses objectifs numériques et les activités à mettre en oeuvre, compte tenu du contexte professionnel et économique de son entreprise.

[*Traduction*]

The question to be considered is whether the legislation should be more precise about what employees are expected to achieve—both in terms of the level of representation and the activities to be undertaken. For example, should the law set standards for what level of representation should be achieved by every employer—for every designated group—in every occupation?

At the same time, we must consider that an employer's performance in employment equity achievement is more than just a numbers game. Should the legislation also specify minimum program activities and the process for implementation of employment equity programs?

Section 4 of the legislation clearly states the need for an employer to put in place positive practices and accommodations to adjust the work environment to attract, promote and retain designated group members.

Some employers have put in place a wide variety of new employment practices. Some of those activities have been described as «qualitative» measures in my Annual Reports of the last two years.

Some employers have offered assistance to employees with family responsibilities. Others provide technological assistance or job accomodation for people with disabilities. Those are only two examples of many innovative steps taken by Canadian employers to invest in the abilities and potential of all employees.

There are a number of ways we can address the question of achievement levels. Certainly it is true that employers cannot reach employment equity goals without also instituting new employment practices.

There is also a growing recognition that the quality of employers' measures play a large role in helping employers achieve their numerical goals.

Even though we hear about many positive activities by employers—like those examples I have just mentioned—we need to ask if the legislation should specify the quantitative and qualitative requirements of employers. For example, legislation could establish the numerical goals to be achieved by all employers. In that case, the timeframe for achievement of those goals could vary.

One employer may need ten years to reach a goal, while another may need only one. It depends on the rate of employee turnover and the economic circumstances affecting the company.

Alternatively, legislation could specify the method that all employers would use to determine their goals and the timetable for achieving them. While applying a standard goal setting method, some flexibility could be allowed. Each employer could still develop numerical targets and the necessary program activities to suit the employment and economic situation of their company.

[*Text*]

Employers have told us they must have the flexibility to determine how to accomplish their goals within a reasonable timeframe. The challenge is to find the best way to use the legislation to stimulate positive action and to ensure the continued goodwill and effort of the employers, who are already doing their best to comply.

As legislators, we need to consider the positive aspects of establishing legislative standards and to balance them carefully against the possible negative consequences for employers. The best options will never alienate employers nor inadvertently create hardship or hostility.

La deuxième question que je veux aborder est celle de la meilleure façon d'amener les employeurs à se conformer aux obligations que leur impose la loi aux articles 4 et 5. Vous avez remarqué que ces obligations ne sont assorties d'aucun pouvoir de contrôler leur application ou d'en forcer l'exécution.

Au moment de l'adoption de la loi, le législateur a estimé que nous pouvions compter sur l'oeil vigilant du public et la pression des groupes intéressés pour assurer le respect de la loi. C'est pourquoi les rapports des employeurs sont rendus publics et leurs résultats sont analysés et évalués dans notre rapport annuel au Parlement.

Il est temps de nous demander si ce mécanisme est suffisant si nous voulons assurer le respect des dispositions de la loi par les employeurs. Au cours des consultations, beaucoup de groupes nous ont affirmé qu'il ne l'était pas, et j'aurais tendance à leur donner raison.

• 1550

Quelle serait la meilleure façon d'amener les employeurs à se conformer à la loi? Je pense que les solutions simplistes, comme des amendes très sévères, sont vouées à l'échec.

Il faut se rendre compte que les employeurs qui ne se conforment pas à la loi le font pour une variété de raisons: manque de formation et d'information; système inadéquat de gestion des ressources humaines; difficultés économiques de l'industrie; tout aussi bien que leur réticence à changer d'habitudes.

Dans bien des cas, des conseils et de l'aide technique, comme ceux que fournit actuellement Emploi et Immigration Canada, seront plus efficaces que des sanctions pour amener les employeurs à se conformer à la loi. Nous pourrions, si vous êtes intéressés, vous donner différentes informations puisque j'ai avec moi Marnie Clark et Pierre-André Laporte, qui travaillent dans l'aspect technique de ces dossiers.

Pour assurer le respect de la loi, une première étape s'impose. Il faut déterminer quels employeurs ne se conforment pas aux prescriptions de la loi et pourquoi. La législation actuelle ne comporte aucun mécanisme pour effectuer ce contrôle. Il y a plusieurs éléments sur lesquels la majorité des personnes consultées s'entendent en ce qui a trait au contrôle de l'application de la loi. Selon eux, le mécanisme de contrôle ne doit pas être un fardeau

[*Translation*]

Les employeurs soutiennent qu'il doivent conserver la latitude nécessaire pour déterminer les moyens d'atteindre leurs objectifs dans un délai raisonnable. Le défi consiste donc à trouver la meilleure façon d'utiliser les mesures législatives pour encourager l'innovation positive tout en maintenant la bonne volonté et les efforts chez les employeurs qui font déjà tout en leur pouvoir pour se conformer à la loi.

En tant que législateurs, nous devons étudier les avantages liés à l'établissement de normes législatives et évaluer avec soin les éventuelles conséquences négatives de leur adoption pour les employeurs. On privilégiera une solution non aliénante pour les employeurs, qui ne sera pas une source involontaire de difficultés ou d'hostilité.

The second question that I wish to address is what is the best way to ensure that employers comply with the requirements laid out in sections 4 and 5. You will have noted that there is no monitoring or enforcement mechanism for these sections.

When the act was passed, it was felt that public scrutiny and pressure from advocacy groups would ensure compliance with its requirements. It is for this reason that employer reports are published and results from the employer reports are analyzed in my annual report to Parliament.

It is time to consider whether this mechanism is adequate to ensure employer compliance with the provisions of the act. During the consultation process, many groups maintained that it has not. I would tend to agree with them.

What is the best way to ensure that employers comply with the requirements of the act? I feel that simplistic solutions, such as exorbitant fines, are doomed to failure.

It must be understood that employers who do not comply with the requirements do so for a variety of reasons. They may lack training and information, or an adequate human resource management system; there may be economic problems in the industry or they may simply be reluctant to change established practices.

In many cases, consultation and technical assistance, such as that currently offered by Employment and Immigration Canada, would be more effective than sanctions in ensuring employer compliance. If you are interested in this area, you could ask questions of Marnie Clark and Pierre-André Laporte, whose field of expertise is the technical aspect of this issue and who are with us this afternoon.

In order to ensure compliance, it must first be determined which employers are not complying with provisions of the act and why. The current legislation does not provide any mechanism to do so. There are certain elements regarding monitoring that most people agree on. They feel that monitoring should not become an additional burden for employers. The mechanism must be flexible, practical and adapted to business realities. Employers'

[*Texte*]

supplémentaire pour les entreprises; il doit être un mécanisme flexible, pratique et adapté aux réalités de l'entreprise. Les ressources des employeurs ne devraient pas être détournées de l'action pour être consacrées à satisfaire une bureaucratie avide de paperasse.

Selon un grand nombre d'intéressés, des vérifications périodiques dans les entreprises, effectuées dans un esprit positif de collaboration, répondraient à ces critères. C'est d'ailleurs le modèle de contrôle qui existe dans le programme de contrats fédéraux et qui est également administré par mon ministère.

This seems to me an eminently practical suggestion. What measures will be effective in causing reluctant employers to change their practices? Criminal prosecution? Higher fines? Negotiated agreements? Enforceable orders requiring employers to implement an employment equity plan? I think you will agree with me a punitive approach is not very appropriate and legislation should be viewed as a positive tool to encourage change.

Par ailleurs, en tant que législateurs, nous devons veiller à ce que des sanctions soient prises à l'encontre des employeurs qui n'agissent pas de bonne foi et qui n'ont pas pris de moyens pour accroître la représentation des groupes désignés dans leurs effectifs.

Dans certains cas, la menace de sanctions peut amener des employeurs à entreprendre des activités de recrutement visées par la loi.

That brings me to my third issue. We need to consider what would be the most appropriate structure within government to administer and enforce the act. We need to look at an efficient and effective structure which will not burden Canadian employers with a network of administrative red tape. The act cannot remain silent on the subject of enforcement of the legislation. It must clearly state the mandate to carry it out. The current ambiguity over the roles of the Canadian Human Rights Commission and the Employment and Immigration Commission has to be resolved. As you will see on our report on the consultations, our stakeholders agree.

A number of options could be considered, including those proposed in the consultation report. The creation of a new independent agency was often suggested by stakeholders. However, such a new agency would be resource intensive. We will need to consider carefully whether we want to establish a new independent structure to implement government policies.

Other comments have revealed concerns about the Canadian Human Rights Commission and its role in the area of enforcement. It is my personal opinion that my department, Employment and Immigration, is the best suited

[*Traduction*]

resources must not be drawn away from action towards bureaucratic paper-pushing.

Many stakeholders feel that periodic on-site reviews of employers carried out in a positive attitude of cooperation meet these criteria. This is the current monitoring model used by the Federal Contractors Program, also administered by my department.

Voilà qui m'apparaît une suggestion pleine de bon sens. Quelles mesures seraient efficaces pour amener les employeurs récalcitrants à changer de comportement? Des poursuites pénales? Des sanctions substantielles? La négociation d'ententes? Des ordonnances exécutoires obligeant l'employeur à mettre en oeuvre un plan d'équité? Je pense que vous conviendrez avec moi qu'une approche punitive n'est pas appropriée et que les mesures législatives doivent être des moyens positifs de promouvoir le changement.

However, as legislators, we need to ensure that control and enforcement are available to be used to prod those employers who are not acting in good faith—and who have not demonstrated any effort to increase the representation of designated groups.

In some cases, the threat of sanctions can have the effect of making employers undertake targeted recruitment activities.

Voilà qui m'amène à la troisième question dont je voulais vous entretenir aujourd'hui: celle de la structure la plus appropriée au sein du gouvernement pour assurer le respect de la loi. Nous devons rechercher une structure efficiente et efficace qui ne plongera pas les employeurs canadiens dans un enchevêtrement de tracasseries administratives. Une chose est certaine, la loi ne peut rester muette sur le contrôle de son application. Elle doit donner un mandat clair en ce sens. On doit mettre fin à l'ambiguïté actuelle relative au rôle de la Commission canadienne des droits de la personne et à celui d'Emploi et Immigration Canada. Comme vous le constaterez en lisant le rapport sur la consultation, les parties intéressées sont d'accord avec ce principe.

Un certain nombre de possibilités serait envisageables, notamment celles qui ont été proposées au cours de la consultation. Les groupes visés ont souvent suggéré la création d'un nouvel organisme indépendant. Il faut toutefois tenir compte du fait que cet organisme fera appel à des ressources abondantes. Nous devrions étudier avec soin si nous voulons nous doter d'une nouvelle structure indépendante pour appliquer les politiques gouvernementales.

D'autres commentaires sur cette question ont été formulés, notamment des réticences au sujet de la Commission canadienne des droits de la personne et de son rôle dans l'application de la loi. Je suis d'avis que le

[*Text*]

for this mandate. I say that with a lot of humility, naturally. I feel legislation that is aimed at achieving equality in the work force and that places an obligation on employers is best dealt with by the department with the lead role in employment and where expertise in employment equity is well recognized.

• 1555

You will perhaps not tend to think of EIC as a department responsible for the monitoring and enforcement of laws. However, the department has much experience in these activities and the necessary structures for such administration already exist in the areas of immigration and unemployment insurance. Moreover, in the field of employment equity UIC has administered the Federal Contractors Program for five years. You will recall the Federal Contractors Program does not require employer reports and statistics, but we do have the ability to go on site to assess the adequacy of an employer's employment equity plan.

We try as much as possible to get employers to comply through negotiation and undertakings. However, if we can't gain the employer's compliance in this way, we have the power to remove that employer from the list of eligible contractors bidding on government contracts.

In the past five years we have had to apply that section on two occasions. This experience can be tranferred directly to the administration of the Employment Equity Act. I am confident within the department there are a number of possible ways to strengthen and make more effective the administration and enforcement of the act.

I am prepared, as minister responsible for employment equity, to use the full area of employment services programs and legislation to make employment equity work. I will be extremely interested in suggestions from this committee about the structures and mechanisms that would be the most appropriate for improved monitoring and enforcement of the act.

I think it is important to be clear about the nature of the employment equity issue. It is not only a social issue. It is not a woman's issue, or a racial issue. Employment equity is first and foremost an employment issue of concern to all Canadians.

L'équité en matière d'emploi n'est pas juste une bonne chose pour les groupes désignés. De plus en plus, on se rend compte que l'équité en matière d'emploi accroît la compétitivité des employeurs canadiens. Des messages, des témoignages que j'ai reçus lors de consultations d'employeurs qui se prévalaient de notre loi nous témoignent, justement, du changement de mentalité qui s'opère petit à petit.

Notre pays a besoin des talents et des compétences des travailleurs des groupes désignés. Ces hommes et ces femmes représentent un bassin de main-d'oeuvre riche et diversifié. Si ces groupes participent pleinement à l'activité, il est certain que nous renforcerons notre compétitivité et que nous améliorerons notre efficacité sur les marchés mondiaux.

[*Translation*]

ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada est l'organisation la plus apte à remplir ce mandat. Il est clair que je dis cela en tout humilité. Je crois qu'il est préférable que les mesures législatives qui visent à promouvoir l'égalité des chances en emploi et qui attribuent des obligations aux employeurs relèvent du ministère qui assume le rôle central en matière d'emploi et dont la compétence dans ce domaine est reconnue.

À prime abord, on ne pense peut-être pas à EIC comme à un ministère qui se consacre au contrôle de l'application de lois mais, de fait, le ministère a une vaste expérience de ces activités, et les structures appropriées pour les mener, dans les domaines de l'immigration et de l'assurance-chômage. De plus, dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, EIC administre depuis cinq ans le Programme de contrats fédéraux. Comme vous le savez, le Programme de contrats fédéraux n'exige pas de rapports ni de statistiques de la part des employeurs; nous avons cependant la possibilité de nous rendre sur place pour évaluer le plan d'équité en matière d'emploi d'une entreprise.

Nous essayons autant que possible d'amener l'employeur à se conformer aux dispositions du programme par la négociation et des protocoles d'entente. Cependant, si un employeur ne manifeste pas la volonté de mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi, nous avons la faculté de le rayer de la liste des entrepreneurs admissibles à soumissionner des marchés fédéraux.

Au cours des cinq dernières années, nous avons dû appliquer des sanctions dans deux cas. Cette expérience est directement transférable au contrôle de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Au sein du ministère, il existe un certain nombre de moyens possibles pour renforcer et rendre plus efficace l'administration et l'application de la loi.

Je suis disposée, en ma qualité de ministre responsable de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à utiliser toute la gamme des services, des programmes et des mesures législatives associés à l'emploi pour en assurer le succès. J'aimerais beaucoup recevoir des suggestions de votre comité quant aux structures et aux mécanismes appropriés pour améliorer le contrôle de l'application de la loi.

Il est important d'énoncer clairement la nature de l'équité en matière d'emploi. Ce n'est pas juste une question sociale. Ce n'est pas une question qui concerne la condition féminine ni une question raciale. L'équité en matière d'emploi est d'abord et avant tout une question d'emploi qui touche tous les Canadiens.

Employment equity is not just the right thing to do for designated groups. There is a growing recognition that employment equity is contributing to the competitive ability of Canadian employers. In my consultations and conversations with employers who applied the Act, I was in fact made aware that attitudes are gradually changing.

Our country needs the talent and skills of workers from the designated groups. These men and women represent a rich and diversified source of labour. With their full participation in the workforce, we will unquestionably strengthen our competitiveness and increase our efficiency on world markets.

[*Texte*]

L'expérience acquise au cours des cinq dernières années par mon Ministère dans le domaine de l'équité en matière d'emploi nous a permis de dégager des moyens d'améliorer nos mesures législatives. Nous sommes entièrement disposés à vous faire part des connaissances que nous avons acquises. Je vous offre les services du personnel du Ministère qui sera heureux de discuter plus en détails avec vous des sujets qui vous intéressent ou de mettre à votre disposition de la documentation complémentaire en réponse à vos questions. Ces documents pourront être versés au dossier du Comité si vous le jugez bon. De plus, je serai heureuse de vous adresser de nouveau la parole après que vous aurez eu l'occasion d'entendre d'autres témoignages et recueilli d'autres opinions sur ces questions.

Je vous souhaite beaucoup de succès dans vos délibérations. J'apprécie votre collaboration et je sais combien elle est importante pour une ministre qui veut bien faire son travail. Vous entendrez, tout comme je l'ai fait, une foule d'opinions fort variées, beaucoup de points de vue très émotifs. Les consultations n'aboutissent pas toutes à un consensus.

En fait, les opinions qui sont exprimées au cours des consultations que nous avons menées témoignent de la diversité des points de vue. Je vous invite à faire la part des choses, à entendre toutes les parties, même s'il n'est pas possible de satisfaire tout le monde. J'ai la certitude que nous poursuivrons nos efforts en vue de concilier ces points de vue divergents dans toute la mesure de nos possibilités.

Je vous remercie beaucoup de votre attention et, bien sûr, je suis à votre disposition, en compagnie de mes collègues, pour répondre à toute question technique ou politique.

Le président: Merci bien, madame la ministre.

• 1600

Perhaps you could introduce your officials for the record.

Ms Marnie Clark (Director General, Employment Equity Branch, Department of Employment and Immigration): I'm the Director General of the Employment Equity Branch in Employment and Immigration. My branch is responsible for the adminstration of both the Federal Contractors Program and the Employment Equity Act. It also works to ensure our programs and services within CEIC encourage and promote opportunities for the four designated groups to have training and promotional and program opportunities.

M. Pierre-André Laporte (adjoint ministériel au Ministre d'État à l'Emploi et à l'Immigration): Je suis Pierre-André Laporte, adjoint ministériel et politique de M^me^ Vézina pour les questions d'assurance-chômage et surtout, par les temps qui courent, d'équité en matière d'emploi.

The Chairman: Mr. Skelly.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): First I would like to thank the minister for coming before the committee today and making a statement, and also for beginning the statement with the fact that we're dealing, in these target groups, with 57% of the work force in Canada. So this is not a committee that's dealing with minorities. It's dealing with a majority of the workers in Canada, who find themselves in these—I shouldn't call them "target groups"—designated groups.

[*Traduction*]

The experience of my department with employment equity over the past five years has shown us ways to improve our legislation. We would be more than happy to share with you the knowledge we have gained from our experience. I want to offer the services of my department staff who will be pleased to appear before you to discuss any issues in a more detailed way—or to provide you with additional materials in answer to questions you may have. These materials may be considered part of the written record if the committee wishes. I would also be pleased to come back to speak to you again after you have heard from more people and gathered more viewpoints on the issues.

I wish you well in your deliberations. I appreciate your co-operation and realize its importance for a minister who wants to do her work well. You will hear, as I have, a wide range of opinions, and many strong emotional views. Not all consultations result in consensus.

And as a case in point, the views expressed in our consultation report have, I think, conveyed to you the wide diversity of viewpoints. I encourage you to give balanced consideration, to hear all sides even if it is not possible to satisfy all sides. And I am confident that we will act to reconcile these differing viewpoints to the very best of our ability.

Thank you for your attention. My colleagues and myself will now be pleased to answer any questions you may have of a technical or political nature.

The Chairman: Thank you, Madam Minister.

Peut-être pourriez-vous nous présenter les fonctionnaires qui vous accompagnent aujourd'hui aux fins du procès-verbal.

Mme Marnie Clark (directeur général, Équité en matière d'emploi, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Je suis directeur général de l'équité en matière d'emploi au sein du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Ma direction générale est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle est également chargée de s'assurer que les programmes et services de la CEIC offrent aux quatre groupes désignés des chances égales de formation, de promotion et de participation aux programmes.

Mr. Pierre-André Laporte (Departmental Assistant to the Minister of State for Employment and Immigration): My name is Pierre-André Laporte, and I am M^me^ Vézina's Departmental assistant and policy advisor on unemployment insurance issues and—especially at the present time—employment equity.

Le président: Monsieur Skelly.

M. Skelly (Comox—Alberni): Je remercie la ministre de sa présence devant le comité aujourd'hui, de sa déclaration liminaire et surtout d'avoir précisé au début de son exposé que ces groupes cibles représentent 57 p. 100 de la population active au Canada. Donc, le travail de ce comité ne concerne nullement une minorité. Au contraire, la majorité des travailleurs au Canada font partie de ces—«groupes cibles» n'est pas le bon terme—groupes désignés.

[*Text*]

You have also indicated in opening your statement that an employment equity survey was done, a national poll of some kind. Could you tell me about how this poll was done? Has it been made available to the public and the committee, and if not, can we get a copy?

Mme Vézina: Je vais demander à M^me^ Clark de vous parler du détail de la consultation qui a été faite et que j'ai suivie de très près, n'étant pas associée à toutes les représentations. Je sais qu'un rapport a été envoyé à chaque membre du Comité.

Ms Clark: Yes, this is relatively hot off the press. This is a public opinion poll done periodically by Corporate Affairs within CEIC for programs and services and so on. One aspect of it was the whole question of employment equity programs. We could certainly make a copy of this available for the members of the committee. Overall, it does show there is strong support from the majority of Canadians. They agree all organizations should be involved in moving towards a more representative work force in Canada.

There are a lot of other statistics. I don't know how many you would like to hear. There has been an increase in the number of people who feel discrimination, either overt or systemic, is a more serious problem in Canada. From 1987 to 1991, for example, there was a 16% increase in the people saying that. It tends to be women, younger Canadians, and Canadians with higher levels of education who are in favour of these kinds of programs, supportive of them.

That's a sample of the sort of general information we can supply.

The Chairman: Perhaps you could tell us who conducted the poll and when it was.

Ms Clark: I don't have the name of the company, but I will find out for you. It simply says it is Corporate Affairs in our Public Affairs Branch within Employment and Immigration.

The Chairman: Will you make that available to the committee?

Ms Clark: Yes.

Mr. Skelly: And the report you are reading from is based on a number of polls that have been done over the years since the Employment Equity Act came into force?

Ms Clark: It's a single survey, but it also makes comparisons with some figures that were available back in 1987.

Mr. Skelly: It would be interesting to see what the trends are and what changes have taken place since 1986, when the act was passed.

Mme Vézina: Je vous prie de m'excuser, je pensais que le rapport avait été distribué à chaque membre du Comité.

Mr. Skelly: Not to my knowledge.

The Chairman: No, but perhaps the research staff could confirm that. We are pleased to receive it.

[*Translation*]

Vous avez également parlé, dans votre déclaration liminaire, d'un sondage omnibus sur l'équité en matière d'emploi—une sorte de sondage national. Pourriez-vous me dire comment ce sondage a été effectué? Est-ce que les résultats ont déjà été mis à la disposition du public et du comité, et dans la négative, serait-il possible d'en obtenir une copie?

Mrs. Vézina: I will ask Mrs. Clark to provide additional details regarding the consultation that took place as I was not a party to all the representations made, although I followed the progress of the consultation very closely. I do know a report was sent to every committee member.

Mme Clark: Il s'agit d'un sondage très récent. Ces sondages d'opinion sont faits périodiquement par la Direction des affaires générales de la CEIC sur différents programmes et services. Le sondage en question portait justement sur les programmes d'équité en matière d'emploi. D'ailleurs, nous pourrions certainement en faire parvenir une copie au comité. Dans l'ensemble, les résultats indiquent que la majorité des Canadiens appuient ces programmes. Ils estiment que toutes les organisations au Canada devraient s'efforcer de rendre notre population active plus représentative de la population générale du pays.

Il y a également toutes sortes d'autres statistiques. Je ne sais pas exactement lesquelles vous intéressent. Par exemple, le nombre de personnes qui estiment que la discrimination, qu'elle soit flagrante ou systémique, constitue un plus grave problème au Canada de nos jours. Entre 1987 et 1991, le nombre de personnes qui étaient de cet avis a augmenté de 16 p. 100. En général, les femmes, les jeunes Canadiens et ceux qui ont un niveau d'instruction plus élevé appuient ce type de programme.

Voilà donc le genre d'informations générales qu'on peut vous fournir grâce à ce sondage.

Le président: Peut-être pourriez-vous nous dire qui a mené ce sondage et à quel moment.

Mme Clark: Je n'ai pas le nom de l'entreprise, mais je vais vous l'obtenir. Le document indique simplement le service des affaires générales de la Direction des relations publiques du ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

Le président: Vous allez donc nous faire parvenir cette information?

Mme Clark: Oui.

M. Skelly: Et le rapport que vous venez de nous citer regroupe les résultats de plusieurs sondages effectués depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

Mme Clark: En l'occurrence, il s'agit d'un sondage unique, mais les résultats obtenus sont comparés, dans certains cas, avec ceux obtenus en 1987.

M. Skelly: Il serait intéressant de voir quelles sont les tendances et les changements qui se sont opérés depuis l'adoption de la loi en 1986.

Mrs. Vézina: I'm sorry, I thought the report had already been sent to each committee member.

M. Skelly: Que je sache, non.

Le président: Non, mais notre personnel de recherche pourrait peut-être nous renseigner là-dessus. Nous serions très heureux de l'avoir.

[*Texte*]

Mr. Skelly: I was interested, in reading through the consultation that was done under the Employment Equity Act within your ministry, that rather than coming to any conclusions or making any recommendations—you have made some suggestions today—basically what it did was to say what the employer groups felt, or some employer groups felt this, what the designated groups felt, or some designated groups felt, what employee organizations or trade unions felt, and that there were some differences in their assessment of how effective the Employment Equity Act was. It seems the employers felt the less government intervention there was, the better it was for them, and the easier it was for them to be flexible. But the designated groups seem to feel—in fact, in some cases they stated this quite clearly—the act is not effective at all and they would prefer some changes. The changes they propose go quite contrary to the three suggestions you made, which seem to follow along the lines of the employers' viewpoint.

• 1605

When I read the Employment Equity Act and the measurements of progress that have been made over the last three years I've been in the House, the words used by your department to describe progress are things like "slight". "Modest" is one of the terms used. But in some cases those words are used to describe progress that's almost immeasurable, like 0.01%. These are very, very slight, almost immeasurable movements. When I look at the comments made by the designated groups, as opposed to the comments made by employers, I tend to support what the designated groups are saying about the results under the act: not much progress is being made. I think you recognize as well as many of those groups do there have to be some substantial changes in how programs are conducted under the act, and also in what measures are necessary to enforce the act.

Mme Vézina: Vous me permettrez de rappeler qu'avoir une loi qui a été mise en application en 1986 était déjà, pour un gouvernement, un geste de bravoure parce qu'il fallait d'abord obtenir un consensus et reconnaître socialement la nécessité de mettre en place une mesure qui pouvait nous permettre de laisser place à l'équité pour ces 57 p. 100 de la population.

Plusieurs pays sont même venus nous voir. J'avais fait des rencontres pour expliquer cette loi qui avait été mise en place en 1986. Et déjà, nous savions qu'il faudrait, cinq ans après, la réviser et la rendre plus sévère, sachant très bien que lorsqu'on met en place une mesure, comme une loi sur l'équité en matière d'emploi, nous faisons appel à des changements de mentalité, à des changements de structure, à un esprit nouveau. Grâce à mon expérience d'animatrice sociale, j'ai souvent compris que malheureusement, il fallait dix ans avant de pouvoir récolter le résultat des actions qui ont été prises pour pouvoir changer des mentalités.

Le constat que nous faisons—et je le partage avec probablement tous les membres du Comité—, c'est qu'il s'agit là de progrès modestes. Ce sont de petits progrès, mais nous constatons qu'année après année—puisque nous avons

[*Traduction*]

M. Skelly: En lisant l'information sur les consultations faites par votre ministère aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai remarqué que plutôt que de tirer des conclusions ou de faire des recommandations précises—bien que vous ayez fait certaines suggestions aujourd'hui—le ministère s'est contenté de consigner les opinions des groupes d'employeurs, des groupes désignés, des syndicats et d'autres organisations au sujet de l'efficacité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, en faisant ressortir le fait que l'évaluation n'était pas forcément la même dans chaque cas. Il semble que les employeurs estimaient que moins il y avait d'intervention gouvernementale, mieux ce serait, puisqu'ils pourraient bénéficier d'un peu plus de latitude. Mais les groupes désignés semblaient croire—dans certains cas, ils ont même été très explicites sur ce point—que la loi n'est pas du tout efficace et qu'il faut la changer. Les changements qu'ils proposent sont tout à fait contraires à vos trois suggestions, qui se rapprochent beaucoup plus de la position des employeurs.

Lorsque j'ai lu la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les rapports préparés par votre ministère sur les progrès réalisés au cours des trois dernières années que je suis député à la Chambre, j'ai remarqué qu'on parle de «légers» progrès seulement. On emploie aussi parfois le terme «modestes». Mais dans certains cas, il s'agit de progrès quasiment imperceptibles—une augmentation de 0,01 p. 100, par exemple. Il s'agit de changements tellement faibles qu'on peut à peine les mesurer. Donc, quand je compare les remarques des groupes désignés à celles des employeurs, j'avoue que la position des groupes désignés en ce qui concerne le manque de progrès accomplis me semble plutôt fondée car, en effet, il y a eu très peu de progrès. Vous-même semblez reconnaître que d'importants changements sont nécessaires au niveau de l'application des programmes et des mesures à prendre pour garantir son respect.

Mrs. Vézina: May I just remind you that just passing the Act back in 1986 was already an act of bravery on the part of the government, because we first had to obtain a consensus and recognition of the social need to introduce measures that would allow us to ensure more equitable treatment for 57% of the population.

A number of countries even came to see us about it. A number of meetings were organized for the purpose of explaining the legislation introduced in 1986. And even then we realized that five years later, we would have to review it and make it tougher, because when you implement new measures such as employment equity legislation, you are really calling for not only structural changes, but changes in attitudes and outlook. Having some experience as a social coordinator, I know that unfortunately, one must often wait 10 years to reap the benefits of any action taken with a view to changing attitudes.

What we have noted—and I am sure this view is shared by most members of the committee—is that progress has been modest. And while such progress is slight, we have noted year after year—as we tabled our fourth report this

[*Text*]

déposé notre quatrième rapport cette année—les progrès augmentent toujours. Si modestes et si petits soient-ils, nous faisons des progrès et nous savons aussi que, même en temps de récession, les progrès sont là.

Ce que nous devons donc faire, et c'est un peu ce que je demande aujourd'hui, c'est essayer de faire une révision de la loi afin qu'elle nous donne des moyens plus sévères pour mesurer les progrès accomplis.

Je vous laisse le soin, bien sûr, à partir de vos consultations, de choisir la façon de le faire et de vérifier aussi les consultations qui ont été faites.

Il y a un consensus social. Il y a une nécessité de maintenir la loi. Il y a aussi des consensus qui s'établissent sur certaines modalités pour la rendre plus sévère en respectant quand même le rythme de chacune des entreprises et des entrepreneurs.

Il y a donc place pour le progrès; il y a place pour des changements; il y a place pour des améliorations et, j'oserais dire, il y a aussi place pour plus de sévérité quant à l'application de la loi.

Je conviens que les progrès sont effectivement modestes, mais la loi est là pour rester. Il faudra donc qu'on se donne des moyens un peu plus sévères pour pouvoir l'appliquer et respecter les quatre clientèles que nous voulons aider avec une mesure qui me semble assez avant-gardiste pour un gouvernement fédéral.

• 1610

Mr. Skelly: One of the sections in the act that I think is important, and I guess it is the reason why this committee is here in the first place, is the section that does allow Parliament to review the act and the progress of the act. I wish that section were included in virtually every other act that we deal with in the House of Commons. I think there is a necessity to do this on a regular basis, because every piece of legislation is experimental. Nothing works the same way in one year as it did in the previous year. I think that this kind of review by a parliamentary committee is an important experimental step in this act, and I hope it is copied by other ministers.

I am concerned about what employers seem to think is the necessity to co-operate in the implementation of this act. I used to be the environment critic in a different legislature where the government seemed to have the same approach towards employers, that there was a need for co-operation and that was the way to get them to go along with the objectives under the act.

It was found, when the Auditor General looked at compliance with environmental regulations—this was in the province of British Columbia—that this process of co-operation simply did not work. In fact, when the government decided to get tough, it found through an Auditor General's report that 75% of pollution control permits were just a piece of fiction, that corporations weren't adhering to the pollution control permits they had agreed to, and 50% of them were so grossly out of compliance that it was pointless entering into an agreement with them in the first place.

[*Translation*]

year—that there is some progress. However modest or slight, there is progress and we know that even during a recession, things continue to improve.

What we must now do—and that is more or less the suggestion I make today—is try to revise the legislation so that we have more rigorous means of measuring progress.

Of course, I will leave it up to you to determine, through your own review, the best way of going about this and of verifying what consultation has already taken place.

But there is definitely a social consensus. The legislation must be maintained. There also seems to be consensus developing on ways of making it tougher while still allowing businesses and employers to move at a pace they are comfortable with.

So, there is room for progress; there is room for change; there is room for improvement and, I would even say, there is room for even tougher measures when it comes to enforcing the act.

I would not deny that progress has indeed been modest, but the legislation is here to stay. However, we will have to give ourselves more effective means of enforcing the act and providing assistance to the four designated groups through this legislative measure which I see as fairly forward looking, coming as it does from the federal government.

M. Skelly: L'un des articles importants de la loi—et c'est la raison même pour laquelle ce comité a été créé—est celui qui permet au Parlement de revoir la loi et d'étudier les progrès accomplis. J'aimerais que toute loi adoptée par la Chambre des communes comporte un article pareil. À mon avis, ce genre d'examen régulier est tout à fait nécessaire, car tout projet de loi est expérimental, en quelque sorte. Les choses n'évoluent jamais de la même façon d'une année à l'autre. Voilà pourquoi ce genre d'examen parlementaire constitue une expérience importante pour cette loi, et j'espère que d'autres ministres voudront suivre cette initiative.

Je trouve un peu inquiétant que certains employeurs semblent croire que l'application de cette loi doit être fondée sur la coopération. Lorsque j'avais le poste de porte-parole de mon parti pour l'environnement au sein d'une autre assemblée législative, le gouvernement de l'époque semblait avoir la même attitude vis-à-vis des employeurs, c'est-à-dire qu'il fallait faire preuve de coopération pour leur faire accepter les objectifs de la loi.

Il se trouve que le vérificateur général, au moment d'étudier le respect des règlements en matière de protection environnementale—dans la province de la Colombie-Britannique—s'est rendu compte que ce processus coopératif n'était pas du tout efficace. Lorsque le gouvernement a décidé d'imposer des mesures plus strictes, il a constaté justement, grâce au rapport du vérificateur général, que 75 p. 100 des permis de lutte contre la pollution étaient une pure fiction, que les entreprises ne respectaient même pas les conditions des permis qu'on leur avait accordés, que 50 p. 100 d'entre elles étaient tellement loin de respecter les conditions qu'il n'avait servi strictement à rien de conclure des accords avec elles au départ.

[*Texte*]

The government did not like to put pressure on these corporations. When it got harsh, when it got tough and took those corporations to court, the court recognized that the government's attempt to co-operate with these companies was really a measure of acquiescence in non-compliance.

I think the same thing actually applies in employment equity. I think there have to be measurable standards against which employers are required to perform. If you fall short of those measurable standards I think there should be grace periods or whatever, but there should also be measures to enforce compliance. The same thing applies in pollution control or environmental legislation. The same thing that applies there should apply here.

Mme Vézina: Je pense qu'il est important que vous reteniez ce commentaire; il pourrait faire partie des recommandations que le Comité pourrait faire. Mais contrairement à l'exemple que vous donniez du ministère de l'Environnement ou de la politique sur l'environnement, nous nous apercevons, au Ministère de l'Emploi et de l'Immigration, que nous avons la collaboration des employeurs avec lesquels nous travaillons.

Mr. Skelly: Well, they did too.

Mme Vézina: Nous avons une collaboration qui ne se mesure pas en chiffres parce que c'est une mesure qui est nouvelle, qui date d'à peine cinq ans et de plus, c'est une mesure sociale. Il lui faut donc le temps «d'apprendre à vivre».

C'est pourquoi j'ai senti le besoin, dans les deux derniers rapports annuels, de demander aux employeurs de nous faire la preuve de mesures qualitatives sur la manifestation de leur bonne foi. Et l'on retrouve par exemple, à l'intérieur de notre rapport annuel de 1991, plusieurs exemples qui font la preuve de la bonne volonté de l'employeur de vouloir mettre en application la loi; je donne en exemple les mesures préparées par des banques qui ont participé à un programme de préparation à l'emploi de quatre mois à l'intention des autochtones. Ceci démontre une volonté de la part de l'employeur d'atteindre cet objectif progressivement année après année.

Au niveau des personnes handicapées, un employeur s'est joint à un organisme national sans but lucratif de personnes handicapées, toujours avec le souci de pouvoir mettre en application les mesures que nous lui suggérons au niveau de l'embauche, au niveau de la promotion. Il y a donc une volonté de coopérer et, comme je le disais plus tôt, il y a une volonté de maintenir la loi.

Comment pourra-t-on mesurer le progrès qui se fait? Je donnais tout à l'heure l'exemple du programme des contrats, où, contrairement à la Loi sur l'équité, nous pouvons aller voir l'entreprise et évaluer le progrès réalisé.

Il y a donc peut-être des mesures d'encadrement, des mesures d'évaluation sur lesquelles on pourrait réfléchir. Il y a toujours les amendes, les pénalités, mais il me semble qu'on pourrait trouver des choses plus novatrices et créatrices qui auraient comme effet direct l'amélioration du progrès et du rendement de l'application de la loi.

[*Traduction*]

Le gouvernement était évidemment réticent à faire pression sur ces entreprises. Lorsqu'il a décidé d'agir et de poursuivre celles qui étaient fautives, le tribunal a déclaré que les efforts de coopération déployés par le gouvernement étaient en réalité une sorte d'acceptation du non-respect des conditions.

Pour moi, il en va de même pour l'équité en matière d'emploi. À mon sens, il faut absolument des normes mesurables qui nous permettent de déterminer dans quelle mesures les employeurs se sont conformés à la loi. Si les employeurs ne sont pas en mesure de respecter les normes établies, après une période de grâce, il faut l'application de mesures plus strictes pour les obliger à respecter ces normes. C'est ainsi pour la lutte contre la pollution et les lois environnementales, et les mêmes principes devraient s'appliquer ici.

Mrs. Vézina: I think it's important you remember this comment; the committee may want to include it in its recommendations. Unlike the example you have given with respect to the Ministry of the Environment or environmental policy, we have noted in the Department of Employment and Immigration that we do in fact have the co-operation of the employers we work with.

M. Skelly: Mais eux, aussi, croyaient l'avoir.

Mrs. Vézina: But the kind of co-operation we have cannot be measured with figures, because this is new legislation, which is barely five years old, and it is also social legislation. Consequently,, we must give people time to change their behavior.

That is why I felt the need, in the last two annual reports, to ask that employers to provide proof of qualitative measures indicating their good faith. And in our 1991 annual report, there are indeed a number of examples that prove the willingness of employers to comply with the act; I would mention, just as an example, the action taken by banks that participated in a four-month employment preparation program for native people. This kind of action shows a willingness on the part of employers to move closer and closer to the targets every year.

As far as the disabled are concerned, one employer joined a national non-profit organization representing people with disabilities, again because of a desire to comply with measures that we had suggested in terms of hiring and promotion. So, there is a desire to co-operate and, as I was saying earlier, to keep the legislation in place.

But how can we measure what progress has been achieved? Earlier, I gave the example of the Federal Contractors Program under which, unlike the Employment Equity Act, we can go directly to the particular company and assess progress.

So, we may want to think about bringing in additional measures in the area of training, and evaluation. There is also the possibility of fines or penalties, but I am of the view that we can probably find more innovative and creative ways to improve progress and performance required under the act.

[*Text*]

• 1615

Mr. Tobin (Humber—St. Barbe—Baie Verte): Madam Minister, first of all I apologize for not hearing all of your presentation.

I think one thing all members around the table have in common is a desire to see a greater measure of employment equity in Canada, and I think all of us have in common the intent in 1986—those of us who were here then and those of us who have come since—on the part of the government to achieve a greater measure of equity with the Employment Equity Act.

What we really want to know today in talking to you as the minister responsible, as we undertake a mandated five-year review of the act—this is really the bottom line for members all around the table, and we want to work together—is to what extent is the government open to meaningful change to the existing act, to putting some teeth into the existing act, to requiring that those who, for the moment, are really only compelled to give us statistics, are compelled to give us a plan of action, not simply a report on how well they've done at the end of a given period of time, but a plan of action to address the inequity that is evident in these statistics that are coming to us, to address the slow rate of progress that is evident in the statistics we see year after year and, to use your own words, the modest gains that are being made?

Is the government open to inviting this committee, in reviewing this act, and this chairman, in taking us through this process, to strengthen this act and substantially put some teeth in this act, so that employment equity does not become something that is a consequence of goodwill—that is a word you have used quite repeatedly here today—but rather something that people are entitled to as a right of citizenship?

Mme Vézina: Le gouvernement est effectivement ouvert et, bien sûr, le fait de se retrouver ici autour d'une table à un comité législatif indique la volonté ferme du gouvernement d'améliorer la loi, de faire la révision qui s'impose et de se donner les moyens de la rendre plus sévère et plus efficace.

J'aurais pu, comme ministre responsable, faire appel au comité permanent du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, ou au comité des Droits de la personne et de la Condition des personnes handicapées. J'ai préféré un comité législatif qui me semblait tout à fait autonome, indépendant et sans contraintes pour étudier la loi en ne tenant pas compte, justement, des exigences de chacun des autres comités.

Ce qui, manifestement, illustre la volonté de ce gouvernement de tenir compte des consultations qui ont été faites et de recueillir ainsi les informations que vous souhaitez avoir et de faire la part des choses.

Comme je vous le disais, il est impossible de faire l'unanimité lorsque l'on pense à une loi comme celle de l'équité en matière d'emploi. Cependant, je vous invite à vous assurer que les cinq années passées ont été bénéfiques

[*Translation*]

M. Tobin (Humber—Sainte Barbe—Baie Verte): Madame la ministre, je tiens d'abord à vous présenter mes excuses d'avoir manqué une partie de votre déclaration liminaire.

Je crois que tous les membres autour de la table partagent le désir de réaliser au Canada une plus grande équité en matière d'emploi, et je pense que nous partageons tous—ceux qui étaient là en 1986 et ceux qui sont devenus députés depuis—le désir du gouvernement de réaliser une meilleure équité en matière d'emploi dans le cadre de la loi.

Ce que nous cherchons à savoir de vous, la ministre responsable, à mesure que nous entreprenons l'examen de la loi cinq ans après son adoption—et c'est vraiment ce qui compte le plus pour tous les députés autour de la table, puisque nous sommes résolus à faire preuve d'un esprit de collaboration—c'est dans quelle mesure le gouvernement est prêt à changer réellement la loi actuelle, à la rendre plus stricte et à exiger que ceux qui, pour l'instant, sont tenus de ne nous offrir que des statistiques, vont devoir nous donner des plans d'action—pas simplement un rapport sur leur performance au cours d'une période donnée, mais un véritable plan d'action qui permette d'éliminer l'inéquité que révèlent ces statistiques—afin qu'on puisse aborder le problème du faible rythme d'amélioration, année après année et, pour reprendre vos propres termes, des progrès modestes réalisés jusqu'ici?

Le gouvernement est-il donc prêt à inviter ce comité, dans le cadre de son examen, et son président, qui dirigera nos travaux, à renforcer cette loi et à y incorporer des mesures plus strictes, afin que l'équité en matière d'emploi ne dépende pas de la bonne volonté—terme que vous avez utilisé à plusieurs reprises cet après-midi—des employeurs mais devienne un véritable droit pour tout citoyen canadien?

Mrs. Vézina: The government is indeed prepared to do just that and the very fact that we're here, meeting with the legislative committee, is an indication of the government's firm intention to improve the legislation, to conduct a thorough review and to put in place whatever measures are required to make it tougher and more effective.

As the minister responsible, I could have called upon the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration, or the Standing Committee on Human Rights and the Status of the Disabled to conduct this review. But I opted for what I saw as a completely autonomous and independant legislative committee under no special constraints, and without the special priorities of the other committee, to conduct this review.

I believe that is a clear illustration of the government's desire to take into account the views expressed during the consultation process, to collect the information you're interested in obtaining and assess what should be done.

As I said earlier, it is impossible to have everyone on side when your dealing with legislation like the Employment Equity Act. However, I would ask you to consider whether the past five years have indeed been beneficial and that the

[*Texte*]

et nous préparent à mettre en place une mesure qui sera plus sévère dans le but de respecter les quatre clientèles que nous voulons aider ainsi que les employeurs, puisque nous devons continuer à travailler en partenariat et en collaboration avec ceux-ci.

Mr. Tobin: Madam Minister, I hesitate to use this example, but it is appropriate that I should use it. I have a young niece, 21 years old, who called me and my wife a few months ago and said she had just come back from spending some time in Belize on a volunteer program, had done a two-year computer technical course, had gone back to Labrador, which was home, was not able to find a job, and, as is typical in Newfoundland, called up the aunt and uncle and asked, "Look, can I come to Ottawa and stay with you? Have you got a spare bedroom? There is a better chance I will get a job in Ottawa." She came, and is working part-time looking for a full-time job.

Yesterday she had a job interview. This is somebody who has a technical course, who has a very good grade average. Having, over the phone, talked her way into an interview with somebody who was startled to be talking to a female, because it is a non-traditional role for females, she went in. Having satisfied the person doing the interview that she had all of the requirements of the job technically, she was then told, "Well, you know, we lift heavy equipment here, and at the end of the week we sort of all get together and take out the big cardboard boxes here".

• 1620

Her shoulders were literally measured and found wanting, and she left the interview knowing damn well she wasn't going to get a job because she wasn't one of the boys and couldn't be one of the boys. It really had nothing to do with the size of the equipment or taking the garbage out at the end of the week. There were no women, at least none that she could see, operating as computer technicians running around travelling, beating a path around this part of the country, doing that job. "You're a Member of Parliament", she said to me, "what do I do about that"?

Mrs. Vézina: What was your answer?

Mr. Tobin: Frankly, when I looked at the act, Madam Minister, there is not a lot of room. I don't believe there is an answer I can give her insofar as this act is concerned other than to say you initiate the long, complex, difficult process of going to the Human Rights Commission and suggesting somehow that you are going to try to prove that you were left out in the cold this December because you are a woman, a 21-year-old woman.

[*Traduction*]

work carried out over that period will allow us to put new, stricter measures in place with a view to respecting the needs of the four target groups we wish to assist as well as those of employers, since we must continue to work in partnership with them.

M. Tobin: Madame la ministre, j'hésite à vous citer cet exemple, mais d'un autre côté, c'est un exemple utile. J'ai une jeune nièce âgée de 21 ans qui a appelé moi-même et ma femme il y a quelques mois pour nous dire qu'elle revenait d'un séjour à Bélize, où elle avait suivi un cours d'informatique de deux ans dans le cadre d'un programme bénévole et que lors de son retour au Labrador, elle s'est rendue compte qu'il serait impossible de trouver un travail—situation tout à fait typique à Terre-Neuve—et qu'elle appelait donc sa tante et son oncle pour savoir si elle ne pourrait pas venir faire un séjour à Ottawa puisque ses chances de trouver un emploi ici seraient bien meilleures. Elle est donc venue, et elle travaille actuellement à temps partiel pendant qu'elle cherche un emploi à plein temps.

Hier, elle a eu une entrevue pour un poste. Je vous signale en passant qu'elle a obtenu de très bonnes notes dans son cours technique. Ayant réussi, au téléphone, à convaincre quelqu'un de la faire passer une entrevue—quelqu'un qui était surpris qu'une femme sollicite ce poste, étant donné que c'est un rôle non traditionnel pour les femmes—elle s'est présentée pour l'entrevue. Ayant convaincu la personne qui l'a rencontrée qu'elle avait toutes les connaissances techniques nécessaires pour faire le travail, elle s'est fait dire ceci: «Vous savez, nous soulevons des machines lourdes ici, et à la fin de la semaine, nous nous réunissons tous pour sortir les grosses boîtes de carton que vous voyez là».

On a donc commencé à lui mesurer les épaules, qui n'avaient pas la largeur nécessaire, semble-t-il, et elle a donc quitté l'entrevue en sachant qu'elle n'aurait pas le poste puisqu'en tant que femme, il lui était impossible, il lui serait toujours impossible, de se substituer à un homme et de faire partie de leur petite bande masculine. Cela n'avait rien à voir avec le fait d'avoir à soulever les machines lourdes ou de sortir les ordures à la fin de la semaine. C'est tout simplement qu'aucune femme—du moins, elle n'en a pas vu—n'avait jusque là ce travail de technicien d'ordinateur, au moins dans cette partie du pays. «Vous êtes députés», m'a-t-elle dit, «alors que puis-je y faire»?

Mme Vézina: Et qu'est-ce que vous lui avez répondu?

M. Tobin: Et bien, madame la ministre, quand j'ai regardé le texte de la loi, je me suis rendu compte qu'il n'y a pas énormément de possibilité. En ce qui me concerne, elle n'a pas tellement de recours aux termes de cette loi; pour elle, la seule solution serait de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et de mettre en branle ce long processus complexe pendant lequel elle essaierait de prouver qu'elle n'a pas été traitée équitablement en décembre du fait d'être une femme âgée de 21 ans.

[*Text*]

What can I tell her? What can we do? You've had your internal review. You have had a chance to look at this much more than we have. The department has done its own review. What can we tell young women like that, one example amongst, I am sure, many, who find they are simply being cast aside, even though they are qualified, because they are not of the right gender supposedly for the job?

Mme Vézina: Qu'est-ce qu'on peut lui répondre? Je vais lui répondre, moi aussi, à partir d'un exemple que j'avais déjà donné à une petite fille de 12 ans qui m'attendait. J'étais ministre aux Affaires extérieures et j'étais reçue dans une école primaire. Et cette jeune fille de 12 ans, avec de courts cheveux, m'a sauté au cou me disant: «Dis-moi, comment on fait pour devenir ministre?» Lorsque j'avais 12 ans, je ne pouvais pas demander à une autre femme comment on fait pour devenir ministre.

Lorsque l'on parle donc de jeunes femmes de 21 ans qui viennent du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve, du Québec, de la Colombie-Britannique et qui veulent occuper un emploi dans un secteur non traditionnel, cela demande du temps. Cela demande des changements de mentalité et cela demande des mesures nouvelles.

Et ce à quoi nous travaillons avec une mesure comme la loi, c'est vraiment la mise en place de mesures qui vont obliger l'employeur à tenir compte, dans l'engagement du personnel, des femmes qui peuvent occuper le poste.

Mr. Tobin: Madam Minister, with every respect, I have to tell you that I cannot go back tonight at suppertime and tell a 21-year-old, who graduated from high school with honours, who was one of two females at the time to take a technical course as a computer technician, to have passed that course, is a Canadian citizen, and is qualified for a job, that "it takes time". I really can't. That is the problem, may I suggest to you with great respect, with the Employment Equity Act, whether we are talking about women, whether we are talking about aboriginal people, visible minorities, or people with disabilities. We can no longer say to 57% of the population, that "it takes time" when they are ready, they're qualified, and they're able now to play a more full role in society.

I don't expect all the answers today, but if this committee is prepared to acknowledge that we can no longer say it takes more time, that people ought to have their opportunity today, if we are prepared to make recommendations that put teeth in this act so that there is somewhere where a young lady has been told her shoulders are not big enough can go, will the government accept those kinds of recommendations and make this kind of act more meaningful to assist those for whom it is targeted?

Mme Vézina: Personnellement, je pense que le fait de former un comité, de demander à des représentants des trois partis de travailler sur la révision d'une loi révèle que l'on veut vraiment. . .

[*Translation*]

Que lui dire d'autre? Que peut-on faire au juste? Vous avez fait votre propre étude interne. Vous disposez donc de beaucoup plus d'informations là-dessus que nous. Puisque le ministère a déjà fait son étude, c'est à vous de nous dire ce qu'on doit répondre à de jeunes femmes comme elle, une femme parmi tant d'autres, j'en suis sûr, qui se voit écarter malgré leurs qualifications professionnelles, simplement parce qu'elles ne sont pas du bon sexe?

Mrs. Vézina: You ask what we can tell her? Well, my answer to her would be to cite the example of a 12-year-old girl who was waiting for me in an elementary school when I was Minister of State for External Affairs. This 12-year-old girl, who had short hair, greeted me by throwing her arms around my neck and saying: "What do I do to become a minister?" But back in the days when I was 12 years old, there was no other woman around I could ask for advice on how to become a minister.

So when we are talking about young women who are 21 years old, and who are from New Brunswick, Newfoundland, Quebec or British Columbia and want to get a job in a non-traditional sector, that takes time. It takes a change in people's attitudes, and it also takes new measures.

And when we are working with legislation, what we are really doing is taking concrete steps to force employers, when hiring personnel, to consider women for available positions.

M. Tobin: Sauf votre respect, madame la ministre, je peux difficilement rentrer chez moi ce soir et dire à ma nièce de 21 ans, qui a été reçue avec mention de son école secondaire, qui était l'une des deux seules femmes à suivre ce cours de technicien d'ordinateur et à avoir réussi aux examens, qui est citoyenne canadienne et qui a les qualifications professionnelles nécessaires pour occuper ce poste que «cela demande du temps». Je ne peux pas le faire. Et c'est justement là le problème, si vous me permettez de vous le faire remarquer, de la Loi sur l'équité en matière d'emploi—qu'on parle des femmes, des autochtones, des minorités visibles ou des handicapés. Nous ne pouvons plus nous permettre de dire à 57 p. 100 de la population que «cela prend du temps» alors qu'ils sont prêts à travailler, ils ont les qualifications nécessaires et peuvent commencer dès maintenant à jouer un rôle plus important au sein de la société.

Je ne m'attends pas à ce que vous me trouviez dès aujourd'hui toutes les solutions, mais si ce comité est prêt à dire que nous ne pouvons plus nous permettre de dire aux gens que cela prend du temps et que les gens devraient pouvoir dès maintenant accéder à ces postes, et si nous sommes prêts à recommander que la loi soit véritablement renforcée afin qu'on ne puisse pas dire à une jeune femme que ces épaules ne sont pas assez larges, très bien, mais il nous faut savoir si le gouvernement va accepter ce genre de recommandation et faire en sorte que la loi puisse véritablement aider ceux et celles qu'elle est censée aider.

Mrs. Vézina: My own personal view is that the fact that a committee was established and that we have asked the representatives of the three parties to work together to review the legislation clearly indicates that we truly want. . .

[*Texte*]

Mr. Tobin: The review is mandated.

Mme Vézina: Mais vous admettrez avec moi, monsieur Tobin, que la réponse que vous pouvez donner ce soir à votre nièce de 21 ans ne doit pas dépendre de cette loi qui, elle, est un outil parmi d'autres. C'est vraiment simplifier l'approche que de penser à une réponse immédiate parce qu'on a une loi qui est en train d'être révisée.

• 1625

Il y a un contexte économique. Le gouvernement ne peut rien faire seul et le gouvernement ne peut pas demander à tel employeur d'engager telle femme. Elle a des droits, elle a des privilèges, elle doit se...

Mr. Tobin: Should businesses be required to file a plan of action to achieve employment equity? Should that be part of the new act? There is a specific. They are not required to do that today. All they're required to do is to give us the statistics on their current picture.

Madam Minister, you've done a review. Should they be required in future to tell us how they intend, as a Canadian corporation under federal regulation, to achieve employment equity more quickly? For the moment that is not required. Do you think that ought to be part of a new legislative review?

Mme Vézina: Je maintiens qu'un rapport de progrès doit être fait chaque année. Je maintiens que le progrès doit être maintenu année après année. Et je maintiens, comme je le disais dans mon introduction, que nous devons, ensemble, trouver des mesures plus sévères pour pouvoir évaluer et corriger la situation qui, à mon avis, laisse à désirer.

The Chairman: Mr. Tobin, it seems to me the minister has indicated she and the government are open to the recommendations we will be making. As a committee, our job is to make some recommendations that make sense, and that of course is what we intend to do.

Mr. Langlois.

M. Langlois (Manicouagan): Merci, monsieur le président. Tout d'abord, pour peut-être faire suite aux commentaires de M. Tobin, il n'y a pas une loi, malgré toutes ses bonnes intentions, qui apporte une solution aux problèmes en matière d'équité d'emploi, et particulièrement aux problèmes individuels. Quel que soit le mérite et quels que soient les objectifs qu'on lui fixe, il n'y a pas une loi qui puisse régler tous les cas particuliers.

Madame la ministre, vous avez mentionné dans vos commentaires que les résultats que vous voyez sont modestes. Mais j'aimerais que vous nous disiez à quoi vous les comparez pour dire que les résultats sont modestes. Quels sont vos critères?

Mme Vézina: Je vais demander à Marnie de faire un bref rapport des trois ou quatre dernières années puisque nous sommes partis d'une situation en 1987 qui s'est améliorée jusqu'en 1991, très modestement.

[*Traduction*]

M. Tobin: Cet examen est prévu dans la loi.

Mrs. Vézina: But I am sure you will agree, Mr. Tobin, that the answer you give to your 21-year-old niece this evening should not depend on the legislation alone, which is really only one tool among many. It is really rather simplistic to believe that we can find immediate answers to these problems simply because we are in the process of reviewing the legislation.

There is the economic context as well. The government cannot act alone, nor can it start asking employers to hire this woman or that. These women have rights and privileges, and...

M. Tobin: Faut-il exiger que les entreprises déposent un plan d'action pour atteindre certains objectifs précis par rapport à l'équité en matière d'emploi? Est-ce que ce genre de mesures devrait faire partie de la nouvelle loi? Voilà une suggestion bien précise. C'est une exigence qui n'existe pas actuellement. Les entreprises sont simplement tenues de fournir des statistiques sur leur propre situation.

Madame la ministre, vous avez déjà fait une étude; pensez-vous donc qu'il faudrait exiger des entreprises canadiennes régies par le gouvernement fédéral qu'elles déposent un plan précis indiquant la façon dont elles entendent améliorer leur performance en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi? En ce moment, ce n'est pas une obligation. Pensez-vous que ce type de mesure devrait être envisagé dans le cadre de la révision de la loi?

Mrs. Vézina: It is my view that progress reports should continue to be made every year. It is also my view that progress must be maintained year after year. And, as I stated in my introduction, I firmly believe that we must work together to find more effective ways of assessing and correcting a situation that currently leaves something to be desired.

Le président: Monsieur Tobin, il me semble que la ministre vous a déjà indiqué qu'elle-même et le gouvernement sont prêts à tenir compte des recommandations que le comité voudra bien leur faire. En tant que comité, notre travail consiste à formuler des recommandations sensées, et c'est justement ce que nous avons l'intention de faire.

Monsieur Langlois.

Mr. Langlois (Manicouagan): Thank you, Mr. Chairman. First of all, following up on Mr. Tobin's comments, I think it is fair to say that no statute, however honourable its intentions, will ever provide solutions to every single problem that may arise with respect to employment equity, particularly individual problems. However praiseworthy the legislation and whatever goals we set in the context of that legislation, no statute can ever solve every single specific problem.

Madam Minister, you mentioned in your comments that progress so far has been modest, in your view. But I would like you to tell us what your basis of comparison is to say that progress has been modest. By what criteria is progress judged?

Mrs. Vézina: I will ask Marnie to briefly explain what has occurred over the past three or four years, because we are talking about very modest improvements over the period from 1987 to 1991.

[*Text*]

Ms Clark: You have hit on a problem we all face, of course, and that is what is success? How do we know whether the rate of change is good enough?

We're looking into that. It's a very difficult matter to try to decide. One model was done in the Public Service on women moving into management. It was not too optimistic about the rate of change possible. It could be slow and deliberate, but unless even greater measures are taken... There were problems. Some parts of that demand further research in the Public Service, I think.

I do have a four-year summary of some here. In the case of women and visible minorities, some very good changes have been made. We've had an increase in the representation of women in the work force from 40.93% to 43.74%. Although they are are generally still concentrated—and I think that's the problem Mr. Tobin was speaking to—in clerical, sales and service jobs, and still underrepresented in management, still facing the "glass ceiling", the wage gap between men and women working full-time has declined. Not only that, the wage gap within the federally regulated sector is less than it is in the Canadian work force. It's still not good enough, obviously. We're not happy with that. But the wage gap is smaller between men and women in the work force.

They have also increased considerably their share of hirings and promotions. Their share of promotions, for example, is 59%, almost 60%. That is, of all the opportunities for promotions, this is the share they have received. So for women there have been...I don't know how to call it. I don't think I would say "substantial", but there has been real change.

For aboriginal people and disabled persons the figures are not as good. I think we all recognize that.

One thing we see over time for persons with disabilities is quite interesting. Once disabled persons actually find themselves in positions where they can take care of themselves... You have to remember that many disabled persons have very big expenses in order to manage their lives, but once they find themselves in those positions they do very well. The wage gap between them and other groups is almost negligible. So the question is one of working with the employer and the disabled community to ensure adequate training and to ensure adequate placement, so disabled persons can live on the money they earn, because once they are able to get into a half-decent job they seem to do extremely well.

[*Translation*]

Mme Clark: vous avez justement mis le doigt sur le problème auquel nous sommes tous confrontés dans ce domaine. C'est quoi un bon résultat? Comment déterminer si le taux d'amélioration est suffisant ou non.

C'est justement ce sur quoi nous nous penchons actuellement. Mais c'est une question assez complexe. L'un des modèles concernait l'accession aux postes de direction par les femmes dans la fonction publique. Les résultats ne nous ont pas vraiment donné lieu d'être optimistes sur le taux d'amélioration possible. Il pourrait y avoir des progrès assez lents mais à moins qu'on ne prenne d'autres mesures encore... Disons qu'on a constaté certains problèmes. Et je crois qu'il va falloir faire justement d'autres recherches sur la situation dans la fonction publique.

J'ai apporté aujourd'hui des résumés des progrès réalisés au cours des quatres dernières années pour certains groupes. Dans le cas des femmes et des minorités visibles, il y a eu des changements fort positifs. La représentation des femmes dans la population active est passée de 40,93 p. 100 à 43,74 p. 100. Même s'il y a encore une forte concentration de femmes dans certains types de postes—et c'est ce à quoi monsieur Tobin faisait allusion tout à l'heure—entre autres, des postes de commis, de vendeuses et de services au public et que les femmes continuent d'être sous-représentées au niveau de la gestion à cause du phénomène du «plafonnement voilé», l'écart de salaire entre les hommes et les femmes qui travaillent à plein temps a rétréci. De plus, l'écart de salaire dans les sociétés et entreprises régies par le gouvernement fédéral est inférieur à celui qu'on constate dans l'ensemble de la population active. Il laisse toujours à désirer, évidemment. Pour nous, les résultats actuels ne sont pas encore suffisants. Mais le fait est que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes qui font partie de la population active est maintenant moins important.

En ce qui concerne le recrutement et les promotions, là aussi il y a eu une augmentation considérable. Leur part des promotions, par exemple, est de 59 p. 100, presque 60 p. 100. Autrement dit, leur part de l'ensemble des promotions possibles a été de presque de 60 p. 100. Donc, dans le cas des femmes, il y a eu... Comment dirais-je—peut-être pas des progrès «importants» mais des progrès réels.

Quant aux autochtones et aux handicapées, les résultats sont moins positifs. Je pense que nous sommes tous d'accord là-dessus.

Certaines de nos constatations, en ce qui concerne les personnes handicapées sont vraiment assez intéressantes. Une fois que les personnes handicapées sont en mesure de s'occuper d'eux-mêmes... Il faut se rappeler que bon nombre des handicapés qui vivent en autonomie ont beaucoup de frais, mais une fois qu'ils trouvent un poste, ils ont beaucoup de succès. L'écart entre eux et d'autres groupes est presque négligeable. Il s'agit donc de travailler avec les employeurs et les handicapés pour s'assurer que les possibilités de formation et de placement sont suffisantes, afin que le salaire qu'ils gagnent leur permette de vivre, car une fois qu'ils réussissent à trouver un bon emploi, ils semblent avoir beaucoup de succès.

[*Texte*]

• 1630

For aboriginal people, again—I have tables here—there has been a slight increase, but it's slight. We know they are under-represented in all occupations.

So we do use the word "modest" in our reports. We really don't have anything to measure it against. We know the federally regulated sector has suffered greater downsizing than many other parts of the labour force. In our contractors program we don't have that kind of statistic, because we go right into the company and look at their records, and so on. It's a slightly different approach that's used there.

So I would say it's very difficult for us to ask whether this is good enough or not. Obviously, we all want change. We are, as I say, trying to get at the whole question of what the conditions are that help us make change and help these changes happen more quickly.

Mr. Langlois: Do you see a trend toward installing and providing a new industrial establishment—manufacturers, or whatever workplaces are being built or modified—with the equipment and facilities that are needed by handicapped people to have access to those jobs, to be able to do those jobs?

Ms Clark: Certainly there has been an improvement. There is an awareness level in Canada maybe as high as anywhere else in the world. I'm sure there could be arguments about that.

Yes, there are improvements. Again, many employers were not even aware of the barriers they were placing. They were assuming if they opened the doors and said "come in and have a job interview, you have a good chance and it's equal to everyone", everything would be all right. The problem is that for some people equality means treating them differently, making accommodations. There is certainly a growing awareness of that.

One of the things all the groups that have spoken to us have said is that we need to spend more time educating, that part of the problem often is that people just don't even realize they have created barriers. One of the things we insist upon under the contractors program is that a work-force analysis be done where they actually. . .and also then follow this up with identifying any barriers, really looking for whether there are problems preventing them from attracting persons they wish to hire.

So it's very difficult. I don't know of any definitive study that would tell us that. But I think there is a greater awareness.

Mr. Langlois: Do you see a pool of jobs that would be available for the target groups in the law and a pool of available people to take those jobs, or is this strictly a competitive market, where the best one gets the job, or the most qualified person gets the job?

[*Traduction*]

Quant aux autochtones, encore une fois, et j'ai des tableaux là-dessus—il y a eu une légère augmentation, mais c'est tout. Nous savons très bien qu'ils sont sous-représentés dans tous les métiers.

Donc, nous utilisons souvent le terme «modeste» dans nos rapports, mais nous n'avons pas vraiment de base de comparaison. Nous savons, par exemple, qu'il y a eu une plus forte réduction des effectifs dans le secteur des entreprises régies par le gouvernement fédéral que dans d'autres secteurs de la population active. Par contre, dans le cadre du programme de contrats fédéraux, nous n'avons pas de statistiques de ce genre, puisque nous nous adressons directement aux entreprises pour voir leurs dossiers. C'est donc une approche quelque peu différente.

Par conséquent, on peut difficilement déterminer si les résultats sont suffisants ou non. Évidemment, nous cherchons tous à améliorer la situation. Et comme je vous l'ai déjà dit, nous nous penchons sur la question des conditions dans lesquelles on pourra plus facilement et plus rapidement opérer des changements.

M. Langlois: D'après vous, les employeurs et les fabricants, etc, sont-ils plus disposés aujourd'hui à modifier le lieu de travail ou à prévoir dans une nouvelle installation, industrielle ou autre, le matériel nécessaire et les conditions qui permettront aux handicapés d'accéder à ces postes?

Mme Clark: Il y a certainement eu des améliorations à cet égard. Je crois que le niveau de sensibilisation aux problèmes est sans doute tout aussi élevé au Canada que partout ailleurs au monde—même si certains ne seraient peut-être pas d'accord avec cette affirmation.

Alors, il y a eu certaines améliorations. Encore une fois, bon nombre d'employeurs n'étaient même pas conscients des obstacles qui existaient chez eux. Ils pensaient qu'il suffisait d'inviter le candidat handicapé à une entrevue et de lui dire qu'il avait des chances égales pour que tout aille bien. Le problème, c'est que certains estiment que quand on parle d'égalité, on parle d'un traitement différent, de mesures spéciales. Les gens semblent en être de plus en plus conscients.

Tous les groupes que nous avons rencontrés nous ont dit que nous devons insister davantage sur l'éducation, puisque souvent les gens ne se rendent même pas compte qu'ils ont créé des obstacles. Dans le cadre du programme de contrats fédéraux, nous exigeons toujours une analyse des besoins des travailleurs. . . et nous exigeons également que les employeurs identifient tout éventuel obstacle ou problème en ce qui concerne le recrutement.

C'est donc assez difficile. Et que je sache, il n'existe aucune étude qui offre des solutions définitives. Mais je crois qu'il y a tout de même une plus grande sensibilisation au problème.

M. Langlois: S'agit-il, d'après vous, de prévoir dans la loi la création d'une sorte de réserve de postes pour les groupes désignés et un réservoir de travailleurs qui pourraient éventuellement occuper ces postes? Ou s'agira-t-il plutôt d'un marché purement compétitif, où la personne la plus compétente ou la plus qualifiée obtiendra le poste?

[*Text*]

Mme Vézina: L'objectif de la loi est de s'assurer que tout le monde, tous les Canadiens, seront traités de façon équitable. Et l'inquiétude que je pourrais avoir, si l'on fait un réservoir d'emplois pour les quatre clientèles et un autre réservoir d'emplois pour les autres, c'est qu'on ne traite plus les personnes de façon équitable.

Il faut donc se donner des moyens pour pouvoir s'assurer que tous les Canadiens—qu'ils soient handicapés, femmes, noirs, jaunes, autochtones—aient accès au travail qu'ils veulent faire. Je suis tout à fait d'accord pour que l'on renforce le contrôle. Mais il faut s'assurer que lorsqu'une femme pose sa candidature pour un poste, elle soit reconnue pour son équivalence et son savoir et qu'elle ne soit pas répudiée parce qu'elle est une femme ou parce qu'il s'agit d'une personne handicapée ou d'une minorité visible.

• 1635

Je pense qu'on ne peut pas réserver des clientèles—à moins que j'aie mal compris la nuance de votre question. Tout le monde doit avoir accès au pourcentage d'emplois mais il faut respecter les personnes pour ce qu'elles sont.

On parle de la personne handicapée, on pourrait parler des minorités visibles. Comment un employeur pourra, à l'intérieur de son rapport, définir ce qu'il entend, lui, par minorité visible. Il y a donc un exercice sociologique et social à faire pour qu'il y ait, peut-être, des moyens différents d'identifier ce qu'est une minorité visible.

Est-ce qu'on devra faire une auto-identification? Il y a des injustices qui se font encore, même avec des mesures comme celles que nous avons depuis cinq ans. Il y a des barrières à faire disparaître et des préjugés défavorables. J'ai vu une de mes amies qui empruntaient des noms masculins pour pouvoir être acceptées lorsqu'elles publiaient des volumes. C'est inacceptable. Des situations semblables sont inacceptables.

On rêve tous d'un monde idéal; donnons-nous les moyens de mesurer les progrès que l'on fait en partenariat avec tous les intervenants de la société.

Mr. Langlois: I would like to have the opportunity, Mr. Chairman, to argue that

nous devons mettre de l'avant des mesures incitatives bien avant de prévoir des mesures punitives. Merci.

The Chairman: Ms Black.

Ms Black (New Westminster—Burnaby): You indicated in your comments, Madam Minister, you are in favour of tougher measures, and there's a great deal of evidence for the snail's pace at which progress is happening under the current act. I would like to ask you if those tougher measures you speak of would include adding to the act the setting of targets, a timetable, and an effective enforcement mechanism for companies under this act.

Mme Vézina: Je disais aussi que dans le suivi de la consultation chaque groupe qui avait été consulté avait un point de vue et qu'il était difficile d'avoir l'unanimité. Je ne cherche pas à éviter de vous donner une réponse aujourd'hui;

[*Translation*]

Mrs. Vézina: The purpose of the legislation is to ensure that all Canadians are treated equitably. And the concern I would have, were we to create a pool of jobs for the four target groups and another pool of jobs for the others, is that we would no longer be treating people equitably.

What we must do is take steps to ensure that all Canadians, be they disabled, women, black, yellow or native—have access to the job they want. I fully agree that we have to strenghthen controls. But what is most important is ensuring that a woman who applies for a job is recognized as having certain qualifications and skills and is not eliminated just because she is a woman, or disabled, or a member of a visible minority.

I don't think we can set aside certain jobs for certain groups—unless I misunderstood your question. I think everyone should have access to the same number of jobs, and that we have to respect people for what they are.

We have been talking about the disabled, but we could just as easily talk about visible minorities. How will an employer define the term visible minority in his report. So, there is an need for a sociological exercise that will perhaps lead to different ways of identifying visible minorities.

Will we have to move to self-identification? There are still inequities, despite the measures we have taken over the past five years. Barriers and prejudice remain. I had a friend who would use a man's name when she wanted to try and get something published. That is absolutely unacceptable.

Of course, we all dream of an ideal world; but first we will have to find ways of measuring the progress made in partnership with all members of society.

M. Langlois: Il me semble important, monsieur le président, d'insister sur le fait que...

that what are needed, first and foremost, are incentives, rather than punitive measures. Thank you.

Le président: Madame Black.

Mme Black (New Westminster—Burnaby): Vous avez dit, madame la ministre, que vous êtes en faveur de mesures plus strictes, et il est certain que nous avons déjà suffisamment de preuves de l'insuffisance du taux d'amélioration de la situation avec les mesures actuellement en place. Mais j'aimerais savoir si, parmi ces mesures plus strictes, vous envisagez d'incorporer dans la loi des objectifs précis, un calendrier et un mécanisme qui nous permettent d'obliger les entreprises à respecter les dispositions de cette loi.

Mrs. Vézina: I said earlier, with respect to the consultations, that every group that participated had its own views and that being the case, it was difficult to get everyone to agree on what should be done. I'm not trying to sidestep

[*Texte*]

mais je ne voudrais pas, comme ministre responsable de la loi, définir aujourd'hui quels sont les moyens à prendre pour mettre en place des objectifs, des mesures d'évaluation. Il me semble que ce serait un acte de non confiance enver les membres du Comité. Ce que je vous dis c'est qu'il y a place pour mettre des mesures plus sévères.

Reste à savoir si ce seront des quotas. Il y a différents moyens que l'on peut trouver. Je voudrais surtout aujourd'hui, si vous le permettez, éviter de prendre une position ferme puisqu'il me semble que vous pourriez trouver ensemble des mesures appropriées, quitte à vous donner mes réactions après, lorsque je reviendrai au Comité à la suite de vos consultations.

Le message que je veux vous transmettre est qu'il y a place pour des mesures plus sévères, et je ne veux pas les définir aujourd'hui puisqu'il y a plusieurs hypothèses qui ont été apportées par les groupes que nous avons consultés. Vous allez aussi, en cours de consultation, rencontrer des personnes qui auront des moyens à vous proposer. Je laisse, finalement, le travail au Comité.

Ms Black: The 1988-89 report tabled in the House listed positive changes such as an increase in the representation of aboriginal peoples covered by the act. Is positive change a change from 0.66% to 0.73%, which was an increase of 0.07%?

Mme Vézina: C'est modeste.

Ms Black: As my colleague has said, it's almost immeasurable, it's so slight, and not balanced with representation by aboriginal peoples in the work force in general at all.

I have listened also to the chair of the Human Rights Commission, who has indicated quite clearly to the government that he does not, through the Canadian Human Rights Commission, have the ability to enforce. All that happens under the current act is the report must be tabled. If a report isn't tabled there's a fine, but there's no inducement in reality to improving the representation of the target groups under the companies that are covered by this.

• 1640

I understand what you're saying about not prejudicing the committee, but I think the committee would appreciate hearing what the minister's views are on this matter and where you see the need for improvement. How do you see the role of the Canadian Human Rights Commission in the future in dealing with employment equity?

Mme Vézina: Je pense que la Commission des droits de la personne aura toujours une responsabilité face à l'application d'une loi. C'est l'essentiel même de son mandat que d'écouter les organismes et les individus qui, pour une raison ou pour une autre, se sentent pénalisés quant à l'utilisation d'un de leurs droits.

[*Traduction*]

your question, but as the minister responsible for the legislation, I would rather not set about defining today what exactly should be done in the way of goal setting or assessment mechanisms. It seems to me I would be showing a lack of confidence in the members of the committee in doing so. What I'm really saying is that there is certainly room for tougher measures.

However, it remains to be seen whether or not quotas will be considered an appropriate response. There are various possibilities. But if you don't mind, I prefer not to take a firm position on that now, because I believe you and the other members of the committee will, as you work together, come up with a series of appropriate measures, and when you have done that, I would certainly be prepared to come back before the committee and give you my reaction at that time.

My message to you today is that there is definitely room for tougher measures, but that I prefer not to discuss what those might be in detail as the groups that were consulted raised many different possibilities. And in the course of your review, you will be meeting with many different people who will also have suggestions to make in this regard. I am leaving it up to the committee to do that particular work.

Mme Black: Le rapport de 1988-1989 déposé à la Chambre des communes parlait de changements positifs, entre autres une augmentation de la représentation des autochtones. Est-ce que vous considérez qu'une augmentation de 0,07 p. 100—puisque la représentation est passée de 0,66 p. 100 à 0,73 p. 100—constitue un changement positif?

Mrs. Vézina: Well, it's modest.

Mme Black: Comme l'a dit mon collègue tout à l'heure, il s'agit de changements tellement infimes qu'on ne peut presque pas les mesurer; et dans le cas des autochtones, on peut certainement dire que leur représentation dans la population active est loin d'être équilibrée.

J'ai récemment écouté les remarques du président de la Commission des droits de la personne, qui a clairement indiqué au gouvernement que la Commission des droits de la personne n'est pas en mesure d'obliger quiconque à respecter cette loi. Aux termes de la loi actuelle, on exige simplement le dépôt d'un rapport. Si un rapport n'est pas déposé le responsable doit payer une amende, mais il n'y a en réalité rien qui motive les sociétés visées par cette mesure à augmenter chez-elles le nombre d'employés provenant des groupes-cibles.

Je vous comprends quand vous dites que vous ne voulez pas préjuger les conclusions du comité, mais le comité aimerait bien connaître le point de vue de la ministre à ce sujet, et savoir ce qui, selon vous, devrait être amélioré. Quel rôle devrait jouer à l'avenir la Commission des droits de la personne en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi?

Mrs. Vézina: I think that the Canadian Human Rights Commission will always have a responsability where the implementation of an act is concerned. The very essence of its mandate is to listen to organizations and individuals who feel, for one reason or another, that they have been penalized, that one of their rights has been infringed upon.

[*Text*]

Ce que je maintiens et ce que j'allais suggérer, comme ministre responsable de cette loi, c'est que l'on doit préciser le mandat que nous avons comme gouvernement, et ce dans le cadre de la loi. Je ne suis pas avocate, mais je travaille depuis les dix dernières années avec des avocats. Parfois, je souhaiterais être avocate pour pouvoir améliorer les lois et me prévaloir du privilège des connaissances en la matière.

Mais je présume que la loi qui a été mise en place en 1986 est une loi qui était, à mon avis, trop timide. On a donc laissé les mandats très vagues, très flous, et l'expérience de la vie m'a prouvé que lorsqu'il y a un vide, il est vite comblé par un organisme ou une autre loi.

Ce que je suggère à ce Comité, si vous me permettez, c'est de penser et de préciser le mandat que le gouvernement peut avoir face à cette loi, laissant bien sûr à la Commission des droits de la personne une responsabilité qui lui sera toujours traditionnelle. Je sais que, presque parallèlement, on doit faire une révision de la loi canadienne sur les droits de la personne.

À partir des consultations que nous avons tenues à mon Ministère, nous savons que plusieurs organismes font des recommandations: les uns recommandent un organisme indépendant pour pouvoir appliquer la loi; les autres demandent de renforcer le mandat de la Commission canadienne des droits de la personne; d'autres encore demandent que ce soit le ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui soit chargé d'appliquer la loi.

Il y a un champ de juridiction qu'on devra préciser, et il me semble que le mandat de la Commission canadienne des droits de la personne doit toujours être un mandat général pendant que le Ministère doit s'assurer que sa loi soit bien respectée, que tous les moyens soient mis à la disposition des employeurs qui veulent appliquer notre loi.

L'expérience que nous avons au Ministère, au niveau de la préparation de l'encadrement, me permet de croire que nous pourrions faire des progrès remarquables si la révision de la loi nous donnait un produit plus sévère, mais aussi des possibilités de participer et d'aider l'employeur à avancer, et cela par le biais des responsabilités naturelles que nous avons.

La Commission des droits de la personne a donc toujours une responsabilité au niveau du recours qu'a un individu ou un organisme face à un non-respect de son droit. Je trouve qu'actuellement la Commission des droits de la personne s'est approprié un rôle qui ne lui revient pas dans le cadre de l'application de la loi actuelle.

Ms Black: The chief commissioner has indicated many times that the commission is, I think his words are "ill equipped" to deal with initiating complaints under the Employment Equity Act, and that is the role. He has asked for clarification and a toughening up. I'm sure he'll be at this committee hearing, but—

Mrs. Vézina: As minister, I asked for clarification also.

Ms Black: Thank you.

Mme Bertrand (Brome-Missisquoi): Je pense que nous allons tous sortir d'ici avec beaucoup de sympathie pour la jeune nièce de M. Tobin.

[*Translation*]

What I feel, and as Minister responsible for this act I was going to suggest this, is that we have to clarify the mandate we have as a government, in the context of this act. I am not a lawyer, but I have been working with lawyers for the past 10 years. I sometimes wish I were a lawyer so that I could improve the laws we deal with, drawing on the knowledge acquired on these issues.

But I presume that the law which was enacted in 1986 was too timid. Consequently, the mandates given were very vague, not clearly defined, and experience has taught me that where there is a vacuum, an organization or another piece of legislation will soon appear to fill the gap.

With your permission, I would suggest that this committee reflect on and clarify the government's mandate persuant to this act, it being of course understood that the Human Rights Commission will maintain its traditionnal responsibility. I know that we also need to review the Canadian Human Rights Act, almost concurrently.

We know, on the basis of consultations carried out by my department, that several organizations have made recommendations: some have recommended that an independant body be created to implement the act; others have asked that the Canadian Human Rights Commission be given a stronger mandate; and others still ask that the Department of Employment and Immigration be made responsible for implementing the act.

Jurisdictions will have to be more clearly delineated, and it seems to me that the mandate of the Canadian Human Rights Commission should remain a general mandate, while the department must ensure that the act is complied with, and that all the necessary means are put at the disposal of employers who want to apply our legislation.

The experience the department has with training and preparation leads me to believe that we could make remarkable progress if the review of the act transformed it into a more stringent piece of legislation, and gave us greater scope to help employers comply with it; this would be in keeping with our normal responsibilities.

The Canadian Human Rights Commission does continue to have the responsibility to provide a recourse to individuals or organizations whose rights are infringed upon. At the present time, however, I feel that the Canadian Human Rights Commission is playing a role that it should not be playing with regard to the application of the current act.

Mme Black: Le Président de la Commission a dit à maintes reprises que la Commission n'a pas selon lui les moyens voulus pour déposer des plaintes en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et c'est pourtant son rôle. Il a demandé que l'on précise et que l'on renforce le mandat de la Commission. Je suis sûre qu'il sera présent à cette séance de comité, mais. . .

Mme Vézina: En tant que ministre, j'ai aussi demandé que les choses soient précisées.

Mme Black: Merci.

Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi): I think we are all going to leave this meeting with a great deal of sympathy for Mr. Tobin's young niece.

[*Texte*]

De façon concrète, monsieur Tobin, si j'étais votre jeune nièce, je dirais à l'employeur: embauchez-moi pour une semaine, deux semaines, laissez-moi faire mes preuves, quitte à avoir peut-être...

Le président: Sans argent?

Mme Bertrand: ...une semaine sans salaire et... Bref! Souhaitons-lui bon courage.

• 1645

Mr. Tobin: Thank you.

Mme Bertrand: Madame la ministre, votre document de présentation était tellement fouillé et riche d'informations, que j'ai hâte de le lire parce qu'il contenait beaucoup de réponses à toutes nos questions. Mais j'ai une suggestion à faire et trois petites questions à poser.

On a dit qu'il faudrait trouver des moyens créatifs, des façons innovatrices d'inciter les employeurs à répondre à nos attentes. Lorsque M. Benoît Bouchard était ministre de l'Emploi et de l'Immigration, il avait participé à une remise de prix d'excellence. Il y avait une entreprise de mon comté qui s'était distinguée en embauchant des femmes dans des métiers non traditionnels. Est-ce que cela existe encore? Est-ce que cela relève encore du ministère de l'Emploi et de l'Immigration? Je ne crois pas que ce soit dans le cadre de cette loi.

Mme Vézina: Je pense qu'il existe encore des mesures semblables. J'ai eu l'occasion d'être à Toronto, dans le cadre de l'assemblée générale annuelle du *Canadian Conference Board*, quand on a nommé les entreprises qui avaient réalisé des progrès. Si minces que soient les progrès, je pense qu'il faut les encourager à continuer. Il y a eu cette remise officielle de trophées, certes, mais il y a sûrement dans le cadre de l'un ou l'autre des programmes, des activités qui reconnaissent l'excellence ou le progrès qui se fait.

Mme Bertrand: Ça ne coûte pas cher, et il y a beaucoup de publicité qui se fait. Cela valorise les entreprises.

Mrs. Vézina: I am curious, how many people work in this industry?

Mr. Tobin: I don't know, but I'm going to find out. It's a large firm. I don't know if it's over 100. I don't have the report.

The Chairman: Is it federally regulated?

A voice: No, it's not.

Mr. Tobin: Can I bring in the whole dossier to you?

The Chairman: We've all got a few of those dossiers. We've got to be careful.

Mme Bertrand: Je vais revenir aux prix d'excellence: ça ne coûte pas cher, et ça valorise l'entreprise. Et cela incite d'autres à suivre cet exemple.

Voici mes courtes questions. Il a une clientèle qui vient souvent à nos bureaux de députés et, de plus en plus, au fil des années, ce sont ce qu'on appelle les «travailleurs âgés». Mais ces travailleurs âgés ont 40 et 45 ans. À cet âge-là, s'ils

[*Traduction*]

Practically speaking, Mr. Tobin, if I were your young niece, I would say to the employer: hire me for a week or two, let me prove myself, perhaps even...

The Chairman: Without being paid?

Mrs. Bertrand: ...for a week without pay... Anyway! We wish her well.

M. Tobin: Merci.

Mrs. Bertrand: Madam Minister, your brief was so detailed and full of information that I look forward to reading it, as it contained many answers to our questions. I would however have one suggestion to make and three brief questions.

As was said, we have to find creative, innovative incentives to encourage employers to meet our expectations. When Mr. Benoît Bouchard was Minister of Employment and Immigration, he took part in ceremonies handing out achievement awards. One firm in my riding was singled out for its achievement in hiring women in non-traditional trades. Is this still being done? Is the Department of Employment and Immigration still involved? I do not think the awards were related to this act in any way.

Mrs. Vézina: I think that similar things are still being done. I was in Toronto for the annual general meeting of the Canadian Conference Board and certain businesses were honoured for the progress they had made. Even if they are progressing very slowly, I think we have to encourage them to continue. Official awards ceremonies to hand out trophies is certainly one way of doing this, but I am sure that under one or another of our programs there are activities aimed at recognizing excellence or progress.

Mrs. Bertrand: That sort of thing is not costly, and generates a lot of publicity. It gives businesses a boost.

Mme Vézina: Je suis curieuse; combien de personnes travaillent pour cette entreprise?

M. Tobin: Je ne sais pas, mais je vais me renseigner. C'est une grosse société. Je ne sais pas si elle compte plus de 100 employés. Je n'ai pas le rapport.

Le président: Est-elle visée par les règlements fédéraux?

Une voix: Non, elle ne l'est pas.

M. Tobin: Puis-je revenir et vous soumettre le dossier au complet?

Le président: Nous avons tous plusieurs de ces dossiers. Nous devons faire attention.

Mrs. Bertrand: I would like to get back to the merit awards: they are not costly, and they encourage businesses. that sort of exercise also encourages other businesses to follow suit.

I would like to ask a few brief questions: There is a group of people who frequently come knocking on MP's door, and over the years, more and more of them are what you would call "older workers". But these are workers 40

[*Text*]

sont mis à pied pour une raison ou pour une autre, ils ne peuvent presque pas retrouver un emploi. S'ils ont 55 ans, ils peuvent profiter du programme PATA à l'occasion, mais pas toujours. Avant ça, c'est très difficile, voire presque impossible. Est-ce que vous songeriez à allonger la liste des personnes désignées en incluant cet autre groupe de «travailleurs âgés», même s'ils ont 45 ou 50 ans?

Mme Vézina: C'est presque la ministre responsable des personnes âgées qui va vous répondre. J'aurais beaucoup d'hésitations à ajouter une catégorie de travailleurs âgés dans la catégorie des clientèles touchées par notre loi de 1986, pour la simple raison que plusieurs employeurs que nous avons rencontrés cette année, lorsqu'on a fait nos consultations, nous ont dit que les progrès étaient petits mais qu'il y avait aussi la situation économique qui faisait en sorte que face à une récession, face à un ralentissement des activités, il y a des mises à pied, et il y a des congédiements. Il est donc plus difficile d'embaucher; et je mentionne ceci parce que souvent, le travailleur de 40 ou 45 ans se retrouve dans cette catégorie de personnes mises à pied pour des raisons économiques.

Il me semble qu'on devrait penser plutôt à une autre formule pour ces travailleurs, soit par le biais de notre ministère de l'Emploi et de l'Immigration ou d'autres programmes qui pourraient être plus appropriés que ceux que PATA met à la disposition de ces travailleurs. Il faut trouver une réponse plus adéquate parce que ça ne me semble pas être une injustice sociale.

J'ose croire, comme ministre responsable des personnes âgées, qu'on fera un jour disparaître la discrimination ayant trait à l'âge. On a réussi à changer et à modifier la Loi sur l'assurance-chômage qui permet maintenant aux travailleurs de 65 ans et plus de continuer de travailler. Si l'on cotise on pourra donc recevoir les prestations, peu importe l'âge. Et le message que je passe, en tant que ministre responsable des personnes âgées, c'est que le vieillissement n'arrive pas du jour au lendemain lorsqu'on a 60 ou 65 ans. Bien au contraire, c'est une question de santé, c'est une question de capacité intellectuelle, physique et morale.

• 1650

Spontanément, j'aurais beaucoup d'hésitation à le faire, mais je ne voudrais pas voir le Comité exclure cette possibilité.

Mme Bertrand: Vous savez, dès lors que la personne donne son âge, la porte se ferme, on ne fait même pas d'entrevue. C'est vraiment de la discrimination parce que ces gens ont beaucoup d'expérience et souvent beaucoup de capacités aussi. Mais la porte se ferme complètement dès le moment où on donne son âge.

Est-ce que vous seriez prête, aussi, à descendre ce chiffre magique de 100 à 75, étant donné que les entreprises avec un grand nombre d'employés sont de plus en plus rares et qu'on se dirige beaucoup vers la petite et moyenne entreprise? Est-ce qu'on pourrait y penser?

Mme Vézina: Dans le cadre de la consultation qui a été faite, c'est le genre de recommandations que l'on a entendues. On a recommandé de trouver peut-être un autre critère. Cela peut être 75. Mais je pense que cela mérite une réflexion de la part du Comité.

[*Translation*]

to 45 years of of age. At that age, if they are laid off for any reason, it is almost impossible for them to find another job. If they are 55, they may be able to take advantage of the Program for Older Worker Adjustment, but not always. Until they reach that age, it is very difficult for them to find other work, if not impossible. Would you consider broadening the list of designated persons to include this other group of "older workers", even if they are only 45 or 50?

Mrs. Vézina: This is a question I might almost answer as the Minister of State for Seniors. I would be very reluctant to add an older worker category to the client groups already targeted by our 1986 Act, for a very simple reason. Many of the employers we met this year in our consultations told us that progress was slow due to the economic situation. The recession, the general sluggishness of business activity has meant lay-offs and dismissals, and made hiring more difficult. I mention this because often the 40 or 45 year old workers you refer to have been laid off for economic reasons.

Rather, I think we have to come up with another solution for those workers, either through our Department of Employment and Immigration or other programs that might be more suitable than those the POWA offers workers. We have to find a more adequate solution, because their situation does not seem to be a consequence of social injustice.

As Minister of State for Seniors, I hope we will one day eliminate age-related discrimination. We managed to have the Unemployment Insurance Act amended, and now workers of 65 years of age or more can continue to work. If you pay premiums you can receive benefits, whatever your age. And I would like to say, as Minister of State for Seniors, that old age is not something that happens to you overnight when you reach 60 or 65. It is, rather, a matter of health, of attitude, of intellectual and physical capacity.

My immediate reaction is that I would be quite reluctant to do so, but the committee should not rule out that possibility.

Mrs. Bertrand: You know, as soon as these workers state their age, doors are shut in their face and they do not even get an interview. That really is discrimination because these people have a great deal of experience and are often extremely capable. But the door is slammed in their face as soon as they mention their age.

I have another request: Would you also be willing to change the magic number from 100 to 75, since there are fewer and fewer businesses with a large number of employees, and small and medium businesses seem to be more likely in the future? Would you consider that?

Mrs. Vézina: This is the kind of recommendation we heard during our consultations. People recommended that we set another criterion, perhaps 75. But I think the committee should take a closer look at that recommendation.

[*Texte*]

Mme Bertrand: Merci. Ma dernière question: Pourriez-vous préciser le rôle qu'ont nos centres d'emploi locaux dans l'incitation aux employeurs à appliquer cette loi? Je crois comprendre que les centres d'emploi se doivent de rencontrer les employeurs et de leur faire connaître la loi.

Mme Vézina: Comme on a donné plusieurs exemples dans notre rapport annuel, l'employeur qui veut vraiment mettre en application notre loi, qui veut la respecter et qui veut améliorer sa performance pense souvent à se présenter à son centre d'emploi pour essayer de voir comment on peut, par exemple, mettre en place des programmes pour pouvoir habiliter une catégorie de personnes qui pourraient être engagées ensuite.

Oui, il y a un rôle social et il y a toutes sortes de responsabilités qui peuvent être partagées pour faciliter l'insertion en milieu de travail d'une des quatre catégories.

Mme Bertrand: Merci beaucoup, madame Vézina.

Mr. Halliday (Oxford): I too want to welcome the minister before our committee today.

There was an exchange a few moments ago between one of the committee members and Marnie Clark on the subject of the progress we have made to date. I understand the position she was taking on that. I'm not here to defend the ministry in particular, but I think I should point out that in the recent annual report where these four designated groups were charted, if one actually calculates it you see that the progress made with disabled persons is a 50% increase over the last four years. I know it starts from a small base, but it is a 50% increase.

Similarly, with native peoples there's a 29% increase over the last four years, which is significant, but it's from a low again. In the other two groups, of course the smallest increase has been with women, only 7%, and 42% with visible minorities.

I think the government should be given some credit for those remarkable increases for both disabled people and aboriginals, even though it's from a small base. Is not the reason they're starting from a small base because those two designated groups in particular do not have the opportunity for training and education to fit them for a job in the work force where openings might be available? Does the minister agree with the fact that what is needed is training programs for those two designated groups in particular? I feel that if there's a shortcoming in the ministry it's in the failure to provide those kinds of programs that are needed for those two groups.

Mme Vézina: Je suis tout à fait d'accord avec vous, docteur Halliday. Je pense que ce qui est nécessaire à plusieurs travailleurs, pour pouvoir accéder à quelque emploi que ce soit, c'est d'abord acquérir de la formation. C'est pourquoi nous avions mis en place toutes cette stratégie de main-d'oeuvre pour s'assurer que les personnes pourront acquérir de la formation et des compétences et être ensuite aptes à prendre le travail.

[*Traduction*]

Mrs. Bertrand: Thank you. This will be my last question. Could you clarify the role played by local employment centres in encouraging employers to comply with the act? I believe employment centres are to meet with employers to inform them about the act.

Mrs. Vézina: We gave several examples of this in our annual report; the employer who really wants to comply with our act, who wants to apply it and improve his performance often comes up with the idea of going to his local employment centre to see whether they might devise a program to train a category of persons who could then be hired.

Yes, I would say they have a social role to play and all kinds of responsibilities can be shared to facilitate the integration of persons from one of the four categories into the workplace.

Mrs. Bertrand: Thank you very much, Mrs. Vézina.

M. Halliday (Oxford): Je tiens moi aussi à souhaiter la bienvenue à la ministre à notre séance d'aujourd'hui.

Il y a quelques minutes il y a eu un dialogue entre l'un des membres du comité et Marnie Clark au sujet des progrès réalisés jusqu'à maintenant. Je comprends la position qu'elle a explicitée à cet égard. Je ne suis pas ici pour défendre le ministère, mais dans le rapport annuel publié récemment, rapport qui définit les quatre groupes désignés, on peut voir, si on le calcule, que pour les personnes handicapées il y a eu une augmentation de l'embauche de 50 p. 100 pendant les quatre dernières années. Je sais que les chiffres n'étaient pas très élevés au départ, mais il y a quand même eu une augmentation de 50 p. 100.

Dans la même veine, il y a eu une augmentation de l'embauche de 29 p. 100 pour la catégorie des personnes autochtones au cours des quatre dernières années, ce qui me semble une augmentation sensible, mais encore une fois, les chiffres étaient peu élevés au départ. Pour ce qui est des deux autres catégories, la plus petite augmentation a bien sûr été enregistrée chez les femmes, où elle se chiffre à 7 p. 100, et l'augmentation de l'embauche pour les minorités visibles était de 42 p. 100.

Je pense qu'il y a quand même lieu de féliciter le gouvernement pour ces augmentations remarquables du nombre des personnes handicapées et autochtones engagés, même si leur nombre était peu élevé au départ. Ne sont-ils pas si peu nombreux au départ parce que ces deux groupes désignés, notamment, n'ont pas l'occasion d'obtenir la formation et l'éducation nécessaires pour les rendre aptes à occuper un emploi, si emploi il y a? La ministre serait-elle d'accord pour dire qu'il faut des programmes de formation pour ces deux groupes désignés notamment? Si j'avais une critique à adresser à la ministre, ce serait qu'elle n'offre pas les programmes de formation nécessaires à ces deux groupes.

Mrs. Vézina: I agree with you entirely, Dr. Halliday. Many workers need training before they can get any job at all. That is why we have put together this whole labour strategy to make sure that people could acquire the training and qualifications they need to be able to get jobs.

[*Text*]

Ce qui n'exclut pas, pour autant, la nécessité de continuer de travailler avec fermeté sur l'application de notre loi. On doit donc toujours, en parallèle, faire de la formation, s'assurer que la main-d'oeuvre sera la meilleure possible pour pouvoir trouver le plus grand nombre possible d'emplois et aussi maintenir une mesure qui, à mon avis, devrait être un peu plus sévère. Le but est de faire disparaître les préjugés ayant trait aux personnes handicapées au moment de l'embauche. Parce qu'il reste encore des préjugés. Les attitudes changent, mais beaucoup trop lentement.

• 1655

On remarque des progrès remarquables depuis les 20 à 25 dernières années parce que j'ai, moi aussi, été très active dans le secteur des personnes handicapées. Mais on remarque qu'il y a encore des préjugés qui pénalisent les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi.

Par conséquent, tant mieux si la personne handicapée a une formation accrue et si elle a eu recours à des programmes du Ministère. C'est la raison pour laquelle une stratégie d'emploi est à la disposition de ces travailleurs. Il faut donc tout faire en même temps.

Mr. Halliday: I appreciate what the minister says, Mr. Chairman, and I'm sure we will want to look at the training programs available for people.

You have obviously been giving some thought to this concept of incentives versus sanctions as a way to make the act more effective. Do you have some personal observations you could share with us now on whether you, as a Canadian, prefer to see the incentive approach or the sanctions?

Mme Vézina: Je suis de nature optimiste, de nature pacifique et j'ai toujours préféré les mesures incitatives aux mesures punitives. Il me semble que si l'on veut garder un caractère positif à la loi, si l'on veut amener ce changement de mentalité, on devra, comme société, se donner des mesures incitatives pour faire en sorte que les quatre catégories de personnes qui sont touchées par notre loi soient respectées comme étant des citoyens à part entière. Mon choix va donc vers la mesure incitative.

Mr. Skelly: I am just responding to your optimistic personality and the suggestion that you would prefer to see incentives over penalties. I think all laws should be written that way, that there should be incentives. But in the event your optimism collapses around certain individuals, there should be penalties as well.

A lot of people... According to my reading of your consultation report and a lot of the comments that came out of the tabling of annual reports, the absence of penalties in this legislation has resulted in some serious problems with compliance. I had a difficult time working out the figures Dr. Halliday used to calculate the increase for aboriginal people. You started off at 0.66% of employees and you ended up at 0.85%.

Mr. Halliday: That's 29%. That's a 25% increase.

[*Translation*]

This does not, however, automatically negate the fact that we must continue applying the act with some vigour. Training has to continue to take place concurrently, in order to ensure that our workforce is the best it can be and will get as many jobs as possible, but we must also continue applying this measure which should in fact be somewhat more stringent, in my opinion. Its purpose is to eliminate the prejudice that disabled people come up against when they seek employment, because that prejudice still exists. Attitudes are changing, but much too slowly.

There has been remarkable progress in the past 20 or 25 years, as I know, because I too have been very active in the disabled sector. But one cannot help noticing that there is still prejudice out there that undermines disabled persons seeking employment.

Consequently, all the better if the disabled person has upgraded training and has availed himself or herself of programs offered by the department. That is why our employment strategies have taken these workers into account. So, everything has to be done concurrently.

M. Halliday: J'apprécie ce que dit la ministre, monsieur le président, et je suis sûr que nous allons vouloir nous pencher sur les programmes de formation disponibles.

Vous avez manifestement réfléchi à la valeur relative des mesures d'incitation par rapport aux sanctions pour rendre la loi plus efficace. Auriez-vous maintenant quelques observations personnelles à nous faire quant à vos préférences en tant que Canadienne en ce qui a trait aux facteurs de motivation par rapport aux sanctions?

Mrs. Vézina: I am a rather optimistic, peaceable sort of person, and I have always preferred incentives to punitive measures. It would seem to me that if we want the act to keep its positive character, if we want to bring about this change in attitudes, we will as a society have to find incentives to ensure that the four categories of persons covered by our legislation will be given their rightful place as full-fledged citizens. So, personally, I prefer incentives.

M. Skelly: Un commentaire en réponse à ce que vous avez dit à propos de votre nature optimiste et de votre préférence pour les mesures incitatives plutôt que les sanctions. Je pense que toutes les lois devraient être rédigées dans cet esprit, qu'il devrait toujours y avoir des mesures incitatives. Mais si jamais votre optimisme n'était pas justifié compte tenu du comportement de certaines personnes, vous devriez aussi prévoir des sanctions.

Beaucoup de gens... À la lecture du rapport portant sur vos consultations et après avoir écouté beaucoup des commentaires qui ont fait suite au dépôt des rapports annuels, je suis d'avis que l'absence de sanctions dans cette loi est responsable des difficultés sérieuses qu'on éprouve à la faire respecter. Je ne vois pas très bien quels calculs le docteur Halliday a pu faire pour en arriver aux chiffres qu'il nous a cités pour les autochtones. Vous êtes parti d'un chiffre de 0,66 p. 100 des effectifs pour en arriver à un chiffre de 0,85 p. 100.

M. Halliday: C'est 29 p. 100. Cela représente une augmentation de 25 p. 100.

[*Texte*]

Mr. Skelly: But 29% of what?

Mr. Halliday: It's an increase of 29%.

Mr. Skelly: When you're targeting 2.1%, you're still far, far short. I think we have to be very careful with how we use our statistics here.

I was just responding to your suggestion that yes, there should be incentives. But for those who don't respond to incentives, there have to be penalties. Otherwise you don't get the compliance you would prefer.

Mme Vézina: La question qui m'a été posée était: Est-ce que vous préférez les mesures incitatives ou les mesures punitives? Je préfère les mesures incitatives, mais lorsque l'on essaie de définir ce que veut dire la santé, on voit que c'est une question d'équilibre. Je partage tout à fait votre point de vue; il me semble qu'on devrait avoir une loi révisée où il y aura des mesures incitatives, en réservant évidemment des mesures punitives pour les personnes qui méritent la punition.

Il faudra donc avoir un équilibre, mais ma préférence va vers la mesure incitative. Toutefois, puisque la société est loin d'être parfaite, il faudra toujours avoir des mesures punitives. On en a au niveau de l'immigration, on en a au niveau des différentes lois et on devra donc prévoir des sanctions. Elles sont déjà prévues.

The Chairman: I have four brief questions. I would like very brief answers. The first is you indicated there is a model for monitoring the federal contractors program. I wonder if we could have material given to the committee on that model.

Mrs. Vézina: My answer is yes.

• 1700

The Chairman: Good. Also, I would assume you have done work on some models for the ideal approach to assisting the four designated groups in hiring, in pay, in training, and in promotion. I would hope you would have more than one model, and if it is the case that you have one or more models, I wonder whether you could make them available to the committee too.

Ms Clark: I'm not quite clear what you mean by models for hiring and promotions.

The Chairman: An approach, I suppose.

Ms Clark: You mean the way in which we assist employers to—

The Chairman: No, how you would recommend. . . The kinds of systems, let us say hiring systems, that you have seen set up and that work, or you think might work, and whether there are several different kinds of models that work or might work, to help increase the numbers in the designated groups. Have you those kinds of models?

Ms Clark: There are certainly many different initiatives employers can take and have taken, for example recruiting at entry level and then providing some training so they can move up through the system if they are able to make their

[*Traduction*]

M. Skelly: Mais 29 p. 100 de quoi?

M. Halliday: Il y a eu une augmentation de 29 p. 100.

M. Skelly: Avec une cible de 2,1 p. 100, vous êtes encore très très loin de votre objectif. Il faudrait faire attention à la façon dont on utilise les statistiques, ici.

Je voulais simplement réagir à votre suggestion qu'il devrait effectivement y avoir des mesures d'incitation. Mais pour ceux pour qui ces mesures ne suffisent pas, il faut prévoir des sanctions. Autrement, on n'arrive pas à faire respecter la loi.

Mrs. Vézina: The question that was put to me was: Do you prefer incentives or sanctions? I prefer incentives, but when you try to define health, you see that it is all a matter of balance. I share your point of view. It seems to me that we should review the act so that it would contain both incentives and sanctions for those who deserve them.

There should be a balance, but my preference is for incentives. But since society is far from perfect, we will always have to have punitive measures. We have them for immigration, and there is a whole range of legislation containing sanctions, and so we are going to have to have sanctions here. They are already being provided for.

Le président: J'aurais quatre brèves questions. J'apprécierais de très courtes réponses. Premièrement, vous avez dit qu'il existait un modèle permettant d'évaluer le Programme de contrats fédéraux aux fins qui nous intéressent. Pourrait-on faire parvenir de l'information au comité à propos de ce modèle?

Mme Vézina: Oui.

Le président: Très bien. Ensuite, j'imagine que vous avez travaillé à mettre au point des modèles, des approches optimales permettant d'aider les quatre groupes désignés en ce qui a trait à l'embauche, à la rémunération, à la formation et à l'avancement. Je suppose que vous avez plus d'un modèle, et si c'est le cas, pourriez-vous mettre ces modèles-là aussi à la disposition du comité.

Mme Clark: Je ne comprends pas très bien ce que vous entendez par des modèles en ce qui a trait à l'embauche et à l'avancement.

Le président: Une approche, je suppose.

Mme Clark: Parlez-vous de la façon dont nous aidons les employeurs à. . .

Le président: Non, qu'est-ce que vous recommanderiez. . . Je voudrais en savoir plus long sur le genre de systèmes, appelons cela des systèmes d'embauche, que vous avez mis au point et qui donnent des résultats, ou qui pourraient selon vous donner des résultats, et j'aimerais savoir s'il y a divers types de modèles ou d'approches qui donnent des résultats ou qui pourraient en donner, et qui permettent d'augmenter le nombre d'employés— des groupes désignés. Utilisez-vous ce genre de modèle?

Mme Clark: Il y a certainement diverses initiatives ouvertes aux employeurs, et d'aucuns s'en sont prévalus. Par exemple, embaucher quelqu'un pour un poste de premier échelon et lui fournir une formation qui lui permet d'être

[*Text*]

way competitively, but starting off at least with recruitment, for example of aboriginal people. I'm not sure there's a model we know is absolutely perfect. I think we're still at the stage of learning a great deal about that. We have some ideas on what we think may work. Our consultants in the field certainly try to sit down with employers and help them to see what would be best for their company. But there are wide variations as to how to approach that.

The Chairman: Could you provide us with the variety of variations you have, plus whatever you or your consultants in the field think are good examples of what might be useful to us?

Ms Clark: I'll see what we have available, and also what we can get from the field.

The Chairman: Thank you very much.

Mrs. Vézina: Maybe we can imagine the perfect model for you.

The Chairman: Perhaps you can.

Mrs. Vézina: With my optimism.

The Chairman: Exactly, with your optimism.

The third question is the timeframe for this committee. We have until May 1 to report. When would you anticipate introducing for first reading a bill to amend the legislation?

Mme Vézina: On a 150 jours, ce sera donc en mai-juin. Je voudrais l'introduire avant que l'on quitte la Chambre des communes fin juin. Est-ce que c'est possible?

The Chairman: At the end of June. Do I understand you'd be responding by way of a bill, as opposed to just the usual response?

Mme Vézina: J'ai l'impression qu'on va devoir attendre le mois de septembre. Si on a 150 jours pour répondre au Comité, cela fait mai ou juin. On devrait reprendre nos travaux à la Chambre des communes avec notre loi révisée, en septembre.

M. Langlois: Devant un comité législatif?

The Chairman: With a revised act.

Mr. Langlois: It's a legislative committee, Mr. Chairman.

The Chairman: No, a special committee.

Mme Vézina: Ce sera un comité spécial.

Le président: Oui.

Mme Vézina: Il faut que le Cabinet réponde aux recommandations qui seront faites par le Comité et on a 150 jours pour le faire. Je peux exiger la réponse avant la fin juin, mais on pourra présenter la loi en septembre, à l'ouverture de la Chambre des communes.

The Chairman: So we would expect a bill in September.

The final question is you indicated you believe the department, if I understand you correctly, should be playing the major role as the mechanism for monitoring and "enforcement". You may not want to answer this, but I'd

[*Translation*]

promu, s'il possède les aptitudes voulues. Mais ce qui compte au départ, c'est le recrutement, par exemple, des autochtones. Je ne suis pas certaine de pouvoir vous recommander un modèle parfait. Je pense que nous en sommes encore à la phase de l'apprentissage; nous apprenons beaucoup. Nous avons certaines idées qui nous semblent prometteuses. Par exemple, nos experts-conseils en situation essaient de rencontrer les employeurs pour les aider à voir ce qui servirait au mieux les intérêts de leur société. Mais les approches varient énormément.

Le président: Pourriez-vous alors nous fournir toute la gamme de ces approches variées, en plus de ces idées prometteuses que vous ou vos experts-conseils pourraient juger utiles pour le comité?

Mme Clark: Je vais voir ce que nous avons, ainsi que ce que nous pourrons obtenir de ceux qui travaillent sur place.

Le président: Merci beaucoup.

Mme Vézina: Peut-être arriverons-nous à concevoir le modèle parfait pour vous.

Le président: Oui, pourquoi pas?

Mme Vézina: Grâce à mon optimisme.

Le président: Exactement, en faisant appel à votre optimisme.

Ma troisième question porte sur l'échéancier de ce comité. Nous devons présenter notre rapport d'ici le premier mai. Quand pensez-vous pouvoir présenter en première lecture un projet de loi modifiant la loi existante?

Mrs. Vézina: We have 150 days to do so, so that means it would be in May or June. I would like to introduce it before the House of Commons rises at the end of June. Would that be possible?

Le président: À la fin de juin. Dois-je comprendre que vous procéderiez par le biais d'un projet de loi, plutôt que de la façon habituelle?

Mrs. Vézina: I think we are going to have to wait until September. If we have 150 days to reply to the committee, that takes us to May or June. We could probably resume our work at the House of Commons with our revised Act in September.

Mr. Langlois: Before a legislative committee?

Le président: Avec une loi révisée.

M. Langlois: C'est un comité législatif, monsieur le président.

Le président: Non, un comité spécial.

Mrs. Vézina: It will be a special committee.

The Chairman: Yes.

Mrs. Vézina: The cabinet must respond to the recommendations that will submitted to it by the committee and has 150 days at its disposal to do so. I could demand a response before the end of June, but we can introduce the bill in September, when the House of Commons reconvenes.

Le président: Nous pouvons donc prévoir l'introduction d'un projet de loi en septembre.

Ma dernière question porte sur le fait que vous avez dit que vous estimez, si je vous ai bien comprise, que c'est le ministère qui devrait jouer le rôle prépondérant en ce qui a trait au respect et à l'application de la loi. Peut-être

[*Texte*]

like to ask it in any event. Would you be prepared to do that with the Public Service? Would you be prepared to take over the affirmative action program for the Public Service and monitor and enforce it?

Mme Vézina: C'est une très bonne question. Je maintiens que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration est le ministère qui est le plus habilité à mettre en application une mesure qui a trait à l'emploi, comme son nom le dit. J'ai aussi eu l'occasion de discuter avec le président du Conseil du Trésor puisque, lorsque nous avons présenté la loi en 1986, nous avions aussi introduit une directive pour le Conseil du Trésor, pour la Fonction publique, ainsi que pour l'octroi des contrats. Je pense qu'une discussion approfondie mériterait d'être entreprise avec le président du Conseil du Trésor pour voir comment on peut intégrer les deux mesures.

• 1705

Je sais pertinemment que le Conseil du Trésor a des directives qui sont peut-être plus sévères que celles que nous avons dans le cadre de notre loi. Peut-être pourrions-nous essayer de les rejoindre dans l'application de leurs directives. Mais cela mérite réflexion et je suis très ouverte à l'idée de revoir tout cela avec le Conseil du Trésor.

The Chairman: Thank you very much, Madam Minister, and thanks to all your officials for their helpful comments. We look forward to your return engagement later on.

Mme Vézina: Merci beaucoup de votre collaboration et de votre participation. Pour moi, c'est un défi à relever. Dans notre société canadienne, il faut s'assurer que tous soient respectés pour ce qu'ils sont malgré leurs différences.

The Chairman: There is just one more matter I would like to discuss with the committee. It has to do with the question of our time of day and days of week for hearing witnesses after we return in February. The clerk has done a survey of availability of all members, and unfortunately evenings seem to be almost the preferable variety, with the exception of Dr. Halliday, who hasn't indicated that.

Charles, I don't think we have your thoughts.

Mr. Langlois: Evening also.

The Chairman: Bob, you would come as far down as the afternoon, but not into the evening?

But everybody else, including Brian Tobin, indicated they would be—

Mr. Skelly: Provided it doesn't conflict with your committee as well, Mr. Chairman.

The Chairman: We're looking at 6 to 8 p.m., if that's—

Mr. Halliday: Mr. Chairman, I don't object to evening meetings. I just want time to eat.

[*Traduction*]

préfériez-vous ne pas répondre, mais je vais vous poser la question quand même. Seriez-vous disposé à en faire autant pour la fonction publique? Seriez-vous disposé à prendre en main le programme d'action positive de la fonction publique, et de veiller à ce qu'il soit respecté et appliqué?

Mrs. Vézina: That is a very good question. I maintain that the Department of Employment and Immigration is the department that is in the best position to apply a measure that concerns employment, as its name indicates. I have also had the opportunity of discussing these matters with the President of the Treasury Board, since, when we introduced the Act in 1986, we also brought in a guideline for Treasury Board, for the Public Service, as well as for federal contracts. I think there should be an in-depth discussion of this matter with the President of the Treasury Board to see how these two measures might be harmonized.

I happen to know that Treasury Board guidelines may be more stringent than the provisions contained in our act. Perhaps we could try and match theirs. But this certainly deserves to be considered and I am very open to the idea of reviewing all of this with Treasury Board.

Le président: Merci beaucoup, madame la ministre, et nous tenons aussi à remercier les personnes qui vous accompagnent de leurs observations utiles. C'est avec plaisir que nous vous accueillerons la prochaine fois devant le comité.

Mrs. Vézina: Thank you very much for your cooperation and participation. To me, employment equity is a challenge. We must see to it that in Canadian society everyone is respected for what they are in spite of their differences.

Le président: Il reste une dernière question que j'aimerais soulever auprès du comité. J'aimerais que nous mettions au point notre échéancier; à quelle heure nous réunirons-nous pour entendre nos témoins, et quel jour de la semaine, quand nous reviendrons en février. Le greffier a pressenti tous les membres du comité quant à leur disponibilité et malheureusement il semble que ce soit les réunions le soir qui l'emportent, exception faite de M. Halliday, qui n'a pas indiqué qu'il préférait les séances en soirée.

Charles, je crois que nous n'avons pas recueilli votre vote.

M. Langlois: En soirée, moi aussi.

Le président: Bob, vous accepteriez les réunions en après-midi, mais pas le soir?

Mais tous les autres, y compris Brian Tobin, ont indiqué qu'ils seraient...

M. Skelly: Dans le mesure où il n'y a pas de conflit avec les réunions de votre comité, monsieur le président.

Le président: Nous envisageons de tenir les réunions de 18h00 à 20h00, si cela...

M. Halliday: Monsieur le président, je ne suis pas contre les réunions en soirée. J'aimerais simplement avoir le temps de manger, c'est tout.

[*Text*]

The Chairman: Of course.

Mr. Halliday: I would prefer to have something not as early as 6 p.m., because that means you can't get to the restaurant.

The Chairman: So 7 to 9 p.m.?

Mr. Halliday: Sure.

The Chairman: Is that agreeable, then? All right, 7 to 9 p.m. And we'll try for how many days a week? I would like to start off fairly vigorously, if you don't mind.

Mr. Skelly: Three days a week?

The Chairman: Three days a week—is that okay?

Mr. Skelly: Depending on the day. Not on Fridays.

The Chairman: No, no. I would think maybe Monday, Tuesday—

Mr. Langlois: Tuesday night is regional caucus time.

The Chairman: Yes, I'm sorry. That's right. So what about Wednesday and Thursday night?

Mr. Langlois: Wednesday and Thursday.

The Chairman: Monday, Wednesday, and Thursday nights, 7 to 9 p.m.

Mrs. Bertrand: Not Thursday.

The Chairman: Not Thursday?

Mr. Halliday: Thursday is bad.

Mrs. Bertrand: Monday or Wednesday.

Mr. Langlois: Monday, Wednesday.

The Chairman: Well, certainly Monday and Wednesday. Let's start off for the first week with Monday and Wednesday and we will see how we're doing here.

• 1710

Has anyone not submitted to the clerk a list of potential witnesses they would like to see? The clerk tells me nobody has done that yet. I would urge you to do that if you want to see any witnesses. Mind you, it will certainly shorten the evening meetings if we don't have any witnesses.

Thank you very much. We're adjourned.

[*Translation*]

Le président: Bien sûr.

M. Halliday: Je préférerais que les réunions commencent plus tard que 18h00, car cela ne nous donne pas suffisamment de temps pour aller au restaurant.

Le président: Que diriez-vous de 19h00 à 21h00?

M. Halliday: Très bien.

Le président: C'est convenu, alors? Soit, nous nous réunirons de 19h00 à 21h00. Et, combien de séances par semaine allons-nous viser? Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, j'aimerais que nous nous attelions à ce travail avec une certaine vivacité.

M. Skelly: Trois jours par semaine?

Le président: Trois jours par semaine—cela vous convient-il?

M. Skelly: Cela dépend des jours. Pas le vendredi.

Le président: Non. Je pensais plutôt à lundi, mardi...

M. Langlois: Le mardi soir, les caucus régionaux se réunissent.

Le président: Oui, désolé. Vous avez raison. Mercredi et jeudi en soirée, alors?

M. Langlois: Mercredi et jeudi.

Le président: Nous nous réunirions donc les lundis, mercredis et jeudis soirs, de 19h00 à 21h00.

Mme Bertrand: Pas le jeudi.

Le président: Pas le jeudi?

M. Halliday: Le jeudi c'est difficile.

Mme Bertrand: Le lundi ou le mercredi.

M. Langlois: Lundi et mercredi.

Le président: Eh bien les lundis et mercredis, très certainement. Disons lundi et mercredi pour la première semaine, et puis nous aviserons.

Quelqu'un n'a-t-il pas soumis au greffier une liste des témoins que vous aimeriez faire comparaître? Le greffier m'apprend que personne ne lui a soumis de liste encore. Je vous exhorte à le faire si vous désirez entendre des témoins. Remarquez bien que cela écourtera beaucoup nos réunions en soirée si nous n'avons pas de témoins.

Merci beaucoup. La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Employment and Immigration:

Marnie Clark, Director General, Employment Equity Branch;

Pierre-André Laporte, Departmental Assistant to the Minister of State.

TÉMOINS

Du ministère de l'emploi et de l'immigration:

Marnie Clark, directeur général, Équité en matière d'emploi;

Pierre-André Laporte, ajoint ministériel de la ministre d'État.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Monday, February 3, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 3

Le lundi 3 février 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi Sur l'équité en Matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada 1985, 2e supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24523—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice–Chairmen: Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
Robert Skelly
Brian Tobin—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Monday, February 3, 1992:

John Nunziata for Brian Tobin.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice–présidentes: Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
Robert Skelly
Brian Tobin—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'Ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le lundi 3 février 1992:

John Nunziata pour Brian Tobin.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, FEBRUARY 3, 1992
(5)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 7:05 o'clock p.m. this day, in Room 112-N, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, John Nunziata, Alan Redway and Robert Skelly.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

Witnesses: From the Department of Employment and Immigration: Marnie Clarke, Director General, Employment Equity Branch; Neil Carigan, Director, Federal Contractors Programs.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

Marnie Clarke made a statement and, with the other witness, answered questions.

At 9:30 o'clock p.m., by unanimous consent, the Committee proceeded to sit *in camera*.

The Committee commenced discussion of its future business.

At 9:45 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 3 FÉVRIER 1992
(5)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 19 h 05, dans la salle 112-N de l'édifice du Centre, sous la présidence de Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, John Nunziata, Alan Redway, Robert Skelly.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Témoins: Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: Marnie Clarke, directrice générale, Équité en matière d'emploi; Neil Carigan, directeur, Programme de contrats fédéraux.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité entreprend l'examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule n° 1*).

Marnie Clarke fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

À 21 h 30, du consentement unanime, le Comité déclare le huis clos.

Le Comité examine ses travaux à venir.

À 21 h 45, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Monday, February 3, 1992

• 1905

The Chairman: I welcome to our committee Ms Clarke, Mr. Carigan, and Ms Stinson.

Thank you very much for coming and joining us. We understand you have a presentation to make first of all, and then I am sure members of the committee will have some questions for you.

Ms Marnie Clarke (Director General, Employment Equity Branch, Department of Employment and Immigration): Thank you very much, Mr. Chairman.

I am pleased to have the opportunity to share with you some experiences gained in the administration of the Employment Equity Act and the Federal Contractors Program. I hope my presentation will assist you in your important role of reviewing the legislation and recommending changes. I plan to brief you on some of the ongoing program activities and the impacts of the Employment Equity Act, including the statistical results. Then I will identify some key issues and concerns that have come to light as we have learned to administer the act.

In the five and a half years since the passage of the Employment Equity Act, our program activities have constantly evolved to reflect the changing needs of employers, the expectations of the employment equity community, and the broad thrust of the federal government's employment policies. When the Employment Equity Act was initially passed very few employers, if any, had the capacity to analyse their work force in order to determine the degree to which their employment practices and policies acted as barriers to employment for designated groups. Indeed, one of the primary reasons for requiring employers to report annually on the composition of their work forces was to create this capacity. One major way in which we ensure implementation of the act is to provide assistance to employers through regionally based consultative services across the country.

In assisting and training employers and other groups to develop and implement employment equity programs, some of our activities include helping individual employers with their plans and their programs, assisting where we can; issuing guidelines to help them with developing the programs; developing specialized materials, self-help manuals, and a computerized employment equity reporting system; and providing linkages between employers and other employment

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le lundi 3 février 1992

Le président: Je vous souhaite la bienvenue, madame Clarke, monsieur Carigan, et madame Stinson.

Nous vous remercions d'avoir bien voulu vous joindre à nous aujourd'hui. Si je comprends bien, vous avez tout d'abord un exposé à nous faire et, ensuite, je suis persuadé que les membres du comité auront quelques questions à vous poser.

Mme Marnie Clarke (directrice générale, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, Emploi et Immigration Canada): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je suis heureuse de pouvoir partager avec vous certains aspects de mon expérience dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux. J'espère que mon exposé vous aidera à remplir la tâche importante qui vous incombe, celle d'examiner la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de recommander des modifications. Je vous parlerai des activités courantes du programme ainsi que des résultats de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en citant aussi quelques données statistiques. J'identifierai ensuite quelques questions et problèmes clés qui se sont présentés lors de l'application de la loi.

Au cours des cinq années et demie d'existence de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous avons constamment amélioré les activités du programme afin qu'elles reflètent les besoins changeants des employeurs, les attentes des personnes visées par l'équité en matière d'emploi et l'orientation générale des politiques d'emploi du gouvernement fédéral. Lors de l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, très peu d'employeurs (voire aucun) avaient en main des outils leur permettant d'analyser leur effectif afin de déterminer dans quelle mesure leurs règles et pratiques d'emploi faisaient obstacle à la carrière des membres des groupes désignés. L'obligation pour les employeurs de soumettre chaque année un rapport sur la composition de leur effectif constitue justement l'une des grandes mesures visant à leur offrir ces outils. Les services consultatifs offerts aux employeurs dans les différentes régions du pays constituent l'un des grands moyens qu'utilise EIC pour assurer l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Les services d'aide et de formation qu'EIC offre aux employeurs et à d'autres groupes afin de leur permettre d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi comportent diverses activités. Ces activités consistent à: rencontrer des employeurs afin d'examiner leurs plans et programmes d'équité en matière d'emploi et, au besoin, les aider à améliorer ces programmes; offrir régulièrement des services complets de consultation et

[*Texte*]

services, such as training programs, outreach, designated group associations, and so on. We also try to facilitate planning meetings between employers and designated group organizations, to identify problem areas and to seek solutions.

It is important to remember that the impact of the reporting requirements on employers' human resource information systems has been very substantial. The ongoing needs of employers for training and tools have taken a great deal of our resources.

In addition to providing consultation services and labour market information on designated groups, we also developed the employment equity computerized reporting system. This tool is provided under the act at no charge to employers, and it is specifically designed to simplify the process of producing their annual reports and to keep track of all the things happening within their work force.

Section 6 of the act requires employers to submit reports to EIC annually on the composition of their work forces. The process of receiving, verifying, and preparing the employer reports for publication and analysis is a resource-intensive activity that is carried out under very tight timeframes. The employer report process begins in May with an extensive training program for staff. The process finishes in mid-August when the employer reports are ready for publication. At this time the data base with the employer information has also been completed, verified, and consolidated for analysis and inclusion in the annual report to Parliament. The data base is also transmitted to the Canadian Human Rights Commission in accordance with section 8 of the Employment Equity Act.

There are two sections in the Employment Equity Act that deal with public scutiny. Section 10 of the act requires that all employer reports be made available for public inspection. Section 10 also requires that the employer reports be made available for purchase at cost. Section 9 of the act requires the minister to prepare a consolidation and an analysis of those reports and table them in Parliament before December 31 each year.

[*Traduction*]

de formation à des employeurs et à des groupes d'employeurs sur la façon de mettre en oeuvre les programmes d'équité en matière d'emploi; diffuser des directives sur la mise en oeuvre des plans et des programmes d'équité en matière d'emploi; mettre au point des instruments spécifiquement destinés aux employeurs, par exemple des guides d'auto-assistance et un système informatisé de présentation des rapports sur l'équité en matière d'emploi; établir des liens entre les employeurs et autres services d'EIC, tels les programmes de formation, les projets Extension, les associations de groupes désignés et le personnel régional chargé des services aux groupes désignés; aider les employeurs et les organismes de groupes désignés à tenir des séances de planification en vue de cerner les problèmes et y trouver des solutions.

Il importe de rappeler que les exigences en matière de rapport ont eu des répercussions importantes sur les systèmes d'information concernant les ressources humaines des employeurs. Les besoins courants des employeurs en matière de formation et d'outils ont accaparé une grande partie de nos ressources.

Outre les services offerts en matière de consultation et d'information sur la situation d'emploi des groupes désignés, nous avons mis au point le Système de présentation des rapports sur l'équité en matière d'emploi(SIPRÈME). Ce système est mis gratuitement à la disposition des employeurs en vertu de la loi. Il est spécialement conçu pour simplifier le processus de production de leurs rapports annuels et ainsi réduire les ressources qu'ils affectent à cette fin.

En vertu de l'article 6 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs sont tenus de présenter chaque année à EIC un rapport annuel sur la composition de leur effectif. Le processus de réception, vérification et préparation des rapports des employeurs pour fins de publication et analyse est une activité à forte concentration de ressources qui doit être accomplie dans des délais très serrés. Le processus d'analyse des rapports des employeurs commence au mois de mai par un vaste programme de formation d'employés temporaires. Le processus prend fin à la mi-août, lorsque les rapports des employeurs sont prêts pour publication. À ce moment-là, toutes les données contenues dans la base de données et ayant trait aux employeurs ont aussi été vérifiées et regroupées pour fins d'analyse et insertion dans le rapport annuel au Parlement. Ces données informatiques sont également transmises à la Commission canadienne des droits de la personne, conformément aux dispositions de l'article 8 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Deux articles de la Loi sur l'équité en matière d'emploi traitent de la divulgation des résultats des employeurs. L'article 10 de la loi exige que les rapports de tous les employeurs soient mis à la disposition du public. L'article 10 stipule aussi que le public peut obtenir copie de ces rapports contre versement d'un droit réglementaire. Aux termes de l'article 9 de la loi, le ministre doit préparer une compilation et une analyse des rapports des employeurs et déposer ces documents devant le Parlement avant le 31 décembre de chaque année.

[*Text*]

• 1910

Public scrutiny has been seen as an important mechanism for achieving the objectives of the act. Public access to employer reports is valuable because designated group members and organizations can analyse the reports to identify areas of inequity or as a basis for working with employers to increase the effectiveness of their recruitment activities.

In addition to the publication and distribution of employer reports, we also publish the annual report to Parliament. This report provides parliamentarians and members of the public with a summary of progress for each designated group. It also provides a context for analysing the individual employer reports that are made public. The report includes an assessment of each employer's results through the use of a ranking methodology.

I am going to discuss compliance-related issues in some detail later in my presentation, but at this point I would just like to note some of the basic activities carried out in this specific area of the program. We must determine which employers are subject to the act and advise them of obligations—this is a changing area—providing interpretations of the requirements of the act and regulations, issuing guidelines, identifying employers failing to comply with the requirements of the act, developing procedures to respond to cases of non-compliance and recommending cases for prosecution, preparing the legal files to support the case.

As you will recall, subparagraphs 4.(b)(i) and (ii) of the Employment Equity Act require employers to achieve a degree of representation of designated groups that is:

> at least proportionate to their representation in the work force, or in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography and from which the employers may reasonably be expected to draw or promote employees.

The words "work force" were used in the legislation to mean all those who are willing and able to work. This is a comprehensive notion of availability, and it requires a great deal of information. In fact, one of the most challenging tasks we face in administering the act is to develop labour market data that reflect this meaning of "availability".

But labour market data on the designated groups are very specialized and expensive to obtain. In order to avoid duplication and to co-ordinate the federal government's approach, the Employment Equity Data Program was established at Statistics Canada in 1986. The program is managed by two interdepartmental committees. The Interdepartmental Working Group on Employment Equity Data is chaired by Statistics Canada and comprises representatives from Employment and Immigration, Treasury Board Secretariat, Statistics Canada, and the Canadian Human Rights Commission. The Interdepartmental Steering Committee is chaired by myself and is made up of senior

[*Translation*]

La divulgation des résultats des employeurs est considérée comme un mécanisme important dans la réalisation des objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il est important que le public ait accès aux rapports des employeurs, puisque cela permet aux organismes et aux membres des groupes désignés de les analyser en vue de déterminer les secteurs où il y a inégalité, ou afin d'aider les employeurs à améliorer leur mode de recrutement.

EIC s'occupe non seulement de la publication et de la diffusion des raports des employeurs, mais aussi de la publication du rapport annuel au Parlement. Ce rapport destiné aux parlementaires et aux particuliers contient un résumé des progrès réalisés par chaque groupe désigné. Il offre aussi un cadre propice à l'analyse des rapports individuels des employeurs qui sont rendus publics. Ce rapport évalue aussi les résultats de chaque employeur selon un système de classement.

Plus loin dans mon exposé, j'aborderai des questions ayant trait au respect de la loi. Pour le moment, je me contenterai d'énumérer quelques-unes des activités de base accomplies dans ce secteur spécifique du programme, activités qui ont consisté à: identifier les employeurs assujettis à la loi et à les informer de leurs obligations—il y a évolution dans ce domaine; interpréter les dispositions de la loi et du règlement; diffuser des directives; identifier les employeurs qui ne se conforment pas aux exigences de la loi; élaborer des procédures pour régler les cas de non-conformité; recommander des poursuites judiciaires dans certains cas, et à préparer les dossiers judiciaires pertinents.

Comme vous le savez, aux termes de l'article 4b)(i) et (ii) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, chaque employeur est tenu de faire le nécessaire pour que le nombre de membres des groupes désignés dans son effectif soit

> au moins proportionnel à leur représentation au sein de la population active, ou dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à procéder à ses recrutements ou à l'avancement de ses salariés.

Au sens de la loi, l'expression, «population active» désigne «toutes les personnes qui sont disposées et aptes à travailler». Cette notion de disponibilité est très vaste et requiert beaucoup d'information. L'un des plus grands défis pour EIC dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est justement d'élaborer des données sur le marché du travail qui reflètent cette notion de disponibilité.

Mais l'information sur la situation d'emploi des groupes désignés est très spécialisée, et la collecte d'une telle information est très dispendieuse. Afin d'éviter les chevauchements et de bien coordonner les activités du gouvernement fédéral reliées à l'élaboration des données sur l'équité en matière d'emploi, on a mis sur pied à Statistique Canada en 1986 le Programme des données sur l'équité en matière d'emploi. Ce programme est géré par deux comité interministériels. Le Groupe de travail interministériel des données sur l'équité en matière d'emploi est présidé par Statistique Canada et comprend des représentants d'Emploi et Immigration Canada, du Conseil du Trésor (Secrétariat),

[*Texte*]

personnel from the departments representing the working group. This committee oversees the development, funding, endorsement, and delivery of products developed by the working group.

I have mentioned the Employment Equity Data Program because it is through this mechanism that we influence government-wide approaches to data collection for the four groups. For instance, staff at EIC were instrumental in adjusting questions for the 1992 census used for identifying members of the designated groups in order to make a closer match with the definitions in the Employment Equity Act. Important changes in the labour market activity survey have also been made so this instrument can be used to understand the employment situation of designated groups.

While a great deal of labour market information on the groups is gathered through government-wide surveys, we also have helped to customize this information for use in employment equity programming. We have provided the information to all the employers falling under the act. It has also been provided to the more than 1,300 employers who have submitted certificates of commitment under our Federal Contractors Program, as well as other employers voluntarily introducing employment equity initiatives. Employers use this information for a variety of purposes, including determining the degree to which the designated groups are under-represented. Our consultants use the information to assist employers.

The labour market information we have developed has also been used by many government bodies for developing and implementing public policies that benefit the groups. At the federal level the information is used by the Canadian Human Rights Commission and Treasury Board in carrying out their mandates, the Department of Finance, and even Revenue Canada, in the area of disability tax credits.

This information assists us in EIC in assessing the participation of designated groups in our programs and services. It is also used at the provincial and municipal levels, by human rights commissions across the country, and the City of Toronto. The Ontario Task Force on Police and Race Relations has also used this data. Thus we have found ourselves becoming a central body for developing and distributing labour market information about the designated groups.

• 1915

The effectiveness of the Employment Equity Branch and the Employment Equity Act is enhanced through developing links with other government programs and services. The location of the two employment equity programs in EIC

[*Traduction*]

de Statistique Canada et de la Commission canadienne des droits de la personne. Le Comité directeur interministériel est présidé par moi-même au nom d'EIC et constitué de cadres supérieurs provenant des ministères représentés au sein du groupe de travail. Ce comité supervise l'élaboration, le financement, l'approbation et la diffusion des produits élaborés par le groupe de travail.

J'ai mentionné le Programme des données sur l'équité en matière d'emploi parce que c'est grâce à ce mécanisme que nous pouvons changer les méthodes gouvernementales de collecte des données sur les groupes désignés. Par exemple, grâce aux suggestions des employés d'EIC, certaines questions du Recensement de 1992, qui visaient à identifier les membres des groupes désignés, ont été reformulées afin de mieux cadrer avec la définition donnée dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On a aussi apporté des modifications importantes à l'Enquête sur l'activité afin qu'elle révèle aussi la situation d'emploi des groupes désignés.

Bien que beaucoup de données sur la situation d'emploi des groupes désignés soient recueillies au moyen d'enquêtes effectuées à l'échelle du gouvernement, EIC joue aussi un rôle primordial dans l'adaptation de ces données afin qu'elles servent les objectifs de l'équité en matière d'emploi. Cette information a été communiquée à tous les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle a aussi été communiquée à plus de 1300 employeurs qui ont soumis des attestations d'engagement dans le cadre du Programme de contrats fédéraux ainsi qu'à d'autres employeurs qui ont mis volontairement de l'avant des initiatives d'équité en matière d'emploi. Les employeurs utilisent cette information à diverses fins. Ils s'en servent notamment pour déterminer le niveau de sous-représentation des groupes désignés. Les experts-conseils régionaux et les agents de vérification de la conformité d'EIC utilisent cette information pour aider les employeurs.

Beaucoup d'organismes gouvernementaux se sont basés aussi sur une telle information pour élaborer et mettre en oeuvre des politiques d'intérêt public qui profitent aux groupes désignés. Au niveau fédéral, cette information aide la Commission canadienne des droits de la personne et le Conseil du Trésor (Secrétariat) à s'acquitter de leurs mandats respectifs. Elle est également utile au ministère des Finances et à Revenu Canada dans le domaine des crédits d'impôt pour handicapés

À EIC, cette information nous aide à évaluer la participation des groupes désignés aux programmes et services. Aux niveaux provincial et municipal, cette information est utilisée par bon nombre de comités des droits de la personne, et par la ville de Toronto. Le Groupe d'étude de l'Ontario sur la police et les relations interraciales a aussi récemment utilisé cette information. Nous sommes donc devenus un organisme central de production et de diffusion d'informations sur la situation l'emploi des groupes désignés.

L'établissement de liens avec d'autres programmes et services gouvernementaux a pour effet d'accroître l'efficacité de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi et celle de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le fait que

[*Text*]

ensures that employment equity is considered in the supply-side programs of EIC. There are direct links to the Canadian Jobs Strategy, the Job Accommodation Network, labour force adjustment programs, and other services offered by Canada Employment Centres to employers and groups. We also provide input into considerations of major economic development projects, such as oil and gas development. We also work and participate in many meetings with other government departments in discussions on the issue of equity, as needed.

I trust each of you has received a copy of the "Statistical Summary, Employment Equity Act, 1987-1990". This document includes key statistics on the progress of the designated groups under the act since the first reporting year, and I hope you will find it a convenient source of information. I will not refer directly to the summary, because I think it stands on its own. However, I would be pleased to answer any questions at the end of the presentation.

I will begin by discussing the quantitative indicators we have developed to assess the situation of designated groups. In our experience administering the Employment Equity Act we have learned it is important to use several different quantitative indicators to assess the employment situation of the designated groups. We have also learned employment equity must be viewed in comprehensive terms. We are not interested only in improving levels of representation. We are also very concerned about improving the occupational and salary profiles of the designated groups.

Employment equity is a complex phenomenon, and we have endeavoured to make sure our indicators reflect this reality. There are five key indicators: representation, employment growth, occupational profile, salary profile, and share of hirings and promotions.

In general I think it is useful to differentiate between indicators that describe the existing situation of a group and indicators that focus on opportunities for change over time. The representation of the designated groups and their existing occupational and salary profiles provide a fairly comprehensive picture of the employment situation. Employment growth and a designated group's share of hirings and promotions provide information on the opportunities for change.

In my presentation before you I have given some of the broad general statistics, but I will simply summarize those and not go over each one. If we look at the situation for women, it has shown some improvement in the first four years of reporting under the act. Their representation and share of hirings have both increased modestly. Their share of promotion now equals nearly 60%. However, they remain severely under-represented in many of the transportation sub-

[*Translation*]

la Direction générale de l'équité en matière d'emploi soit rattachée à EIC assure que l'équité en matière d'emploi est une composante des programmes d'EIC axés sur l'offre. Elle a des liens directs avec la Planification de l'emploi, le Service d'information sur les aménagements, les programmes d'adaptation de la main-d'oeuvre et autres services d'emploi offerts par les Centres d'emploi du Canada aux employeurs et aux groupes désignés. La Direction fait aussi valoir les principes de l'équité en matière d'emploi dans des grands projets de développement économique, tels les projets d'exploitation pétrolière et gazière. Selon les besoins, nous collaborons aussi à de nombreuses rencontres avec d'autres ministères et organismes afin d'échanger des idées et de discuter de certaines questions.

Je suppose que chaque membre du comité a reçu un exemplaire du document intitulé «Résumé statistique, Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1987-1990». Ce document contient des données statistiques importantes sur les progrès réalisés dans la représentation des groupes désignés depuis la première année d'application de la loi. J'espère qu'il s'avérera une source d'information utile pour vous. Je ne parlerai pas du résumé statistique comme tel, puisque les chiffres qu'il contient se passent d'explications. Toutefois, c'est avec plaisir que je répondrai à vos questions à la fin de mon exposé.

Je vous parlerai d'abord des indicateurs quantitatifs que nous avons mis au point afin d'évaluer la situation des groupes désignés. En applicant la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous avons appris qu'il est important d'utiliser plusieurs indicateurs quantitatifs différents pour évaluer la situation d'emploi des groupes désignés. Nous avons également appris que l'équité en matière d'emploi doit être envisagée d'une manière globale. Nous ne sommes pas seulement intéressés à rehausser les niveaux de représentation, nous tenons aussi à améliorer le profil d'emploi et le profil salarial des groupes désignés.

L'équité en matière d'emploi est une question complexe, et nous nous sommes efforcés pour que nos indicateurs reflètent cette réalité. Il existe cinq indicateurs clés: la représentation, la croissance de l'emploi, le profil d'emploi, le profil salarial et la part de recrutements et de promotions.

D'une manière générale, il m'apparaît utile de faire la distinction entre les indicateurs qui décrivent la situation actuelle d'un groupe désigné et les indicateurs qui portent sur les possibilités de changement à plus ou moins long terme. La représentation des groupes désignés et leurs profils professionnel et salarial donnent une image assez juste de la situation de l'emploi. Par ailleurs, la croissance de l'emploi et la part de recrutements et de promotions des groupes désignés nous renseignent sur les possibilités de changement.

Jusqu'à maintenant je vous ai fourni des données statistiques générales. Je vais maintenant simplement les résumer sans fournir de précisions sur chacune d'elles. Quand on examine la situation d'emploi des femmes, on constate qu'elle s'est améliorée quelque peu au cours des quatre premières années d'application de la loi. Leur représentation et leur part de recrutements ont toutes deux augmenté légèrement. Leur part de promotions s'approche

[*Texte*]

sectors and in other industries, such as metal mines and grain elevators. Occupational segregation remains a serious problem for women, and on average they continue to earn much less than men.

Progress for aboriginal people under the act has been very slow. While their share of hirings has nearly doubled and their share of promotions has increased modestly, they remain severely under-represented in almost all sectors and sub-sectors falling under the act. Representation is especially a problem in management and professional occupations. The wage gaps between aboriginal men and women and all men and women have not improved over the first four reporting years.

The employment situation of persons with disabilities has shown some improvement in the first four years of reporting under the act. Their representation and share of hirings have both increased modestly. Their share of promotions has almost doubled. Their occupational and salary profiles closely resemble that for all men and women working under the act. A key problem for persons with disabilities is that their share of hirings continues to be insufficient to replace members of this group leaving the work force for whatever reason, and this is impossible to judge at this time with the information available.

• 1920

Progress for visible minorities has been substantial in the first four years of reporting under the act. Their representation and share of hirings and promotions have all shown improvement. However, it is important to note that progress for visible minorities has been heavily concentrated in the banking sector. Progress in other sectors has not been as substantial. The group remains under-represented in most other industries covered by the act.

Our experience with the administration of the act and the Federal Contractors Program has led us to consider impacts of the act in both their narrow and their broad dimensions. With all the attention focused on such factors as increasing the rates of representation and reducing salary gaps, I think it is possible to lose sight of the broader impacts of the legislation.

In the five and one-half years since the Employment Equity Act was passed there has been a virtual explosion in employment equity activity. Many new designated-group organizations have been created and coalitions of organizations have developed at the national and regional levels. Private-sector placement agencies have begun. Outreach programs have expanded across the country. Barely a day goes by without a newspaper, radio, or television story

[*Traduction*]

maintenant de 60 p. 100. Toutefois, elles sont nettement sous-représentées dans un grand nombre de sous-secteurs du transport et dans d'autres industries, telles que l'industrie des mines de métaux et l'industrie des silos à grain. La ségrégation professionnelle demeure un problème sérieux pour les femmes, et leur salaire moyen est toujours de beaucoup inférieur à celui des hommes.

Dans le cas des autochtones, les progrès ont été très lents. Bien que leur part de recrutements ait presque doublé et que leur part de promotions ait augmenté légèrement, ils demeurent fortement sous-représentés dans presque tous les secteurs et sous-secteurs visés par la loi. Leur représentation est particulièrement déficiente dans la catégorie de la gestion et la catégorie des professions libérales. Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes autochtones et l'ensemble des hommes et des femmes ne se sont pas améliorés pendant les quatre premières années d'application de la loi.

La situation d'emploi des personnes handicapées s'est améliorée légèrement au cours des quatre premières années d'application de la loi. Leur représentation et leur part de recrutements ont aussi connu une légère augmentation. Leur part de promotions a presque doublé. Leur profil d'emploi et leur profil salarial sont sensiblement les mêmes que ceux de tous les travailleurs masculins et féminins visés par la loi. Un grand problème dans le cas des personnes handicapées est que leur part de recrutements continue d'être insuffisante pour remplacer les membres de ce groupe qui quittent les rangs de la population active pour une raison ou pour une autre, et on ne peut donc pas pour l'instant tirer de conclusions des données disponibles.

Au cours des quatre premières années de présentation d'un rapport en vertu de la loi, les progrès accomplis à l'endroit des minorités visibles ont été considérables. Leur représentation, de même que leur part du recrutement et des promotions, a connu une amélioration. Toutefois, il importe de noter que les progrès enregistrés sont fortement concentrés dans le secteur bancaire. Dans les autres secteurs, les progrès n'ont pas été aussi considérables. Le groupe demeure sous-représenté dans la plupart des autres secteurs d'activité touchés par la loi.

L'expérience que nous avons acquise dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux nous a amenés à examiner leurs effets spécifiques, mais aussi leurs effets généraux. En centrant toute l'attention sur des facteurs tels que la hausse des taux de représentation et la réduction des écarts salariaux, je pense qu'on est susceptible de perdre de vue les répercussions générales des dispositions législatives.

Depuis l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il y a de cela cinq ans et demi, on a connu une véritable explosion d'activité dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Un grand nombre de nouvelles organisations de groupes désignés ont vu le jour et elles connaissent un véritable essor, à l'échelle nationale et régionale. Les agences de placement du secteur privé ont commencé à mettre l'accent sur le placement des membres

[*Text*]

on employment-equity related issues. Post-secondary educational institutes now have expanded their courses in this area and learned journals have devoted an increasing amount of their attention to this issue of diversity and employment equity. Employment-equity concerns have also been increasingly incorporated into a diverse range of policy initiatives at all levels of government. We continue to hear from other countries wanting to know more about the program we have in Canada.

While it would be difficult to argue that all these developments have occurred because of the Employment Equity Act, experience has shown us the legislation has served as a catalyst for change in Canada. Although the rate of change has been relatively slow, the impacts of the act and the Federal Contractors Program stretch much further than the 1,700 employers it covers at this time.

However, success is a very difficult concept to measure, because it involves the reconciliation of different perceptions and values of the participants in the employment equity process. In this process there is always the danger that the yardsticks we use to measure success may somehow be incomplete or unfair to some of the participants. While the development of yardsticks for measuring success in employment equity is essential, experience has shown us expectations also play a critical role. Conflicting expectations concerning the timeframes and results achieved under employment equity programs are fundamental to understanding the inherent difficulties of measuring success.

There is some expectation that the inequalities between members of designated groups and others can be eradicated over a very short period of time. I think these expectations are fuelled in part by the annual reporting cycle required under the act. The very short period of time between reports may itself contribute to expectations that inequalities can be eradicated quickly. While I share this impatience for change, experience has shown that the barriers to employment for women, aboriginal people, members of visible minorities, and persons with disabilities have taken many years to develop and their elimination will not necessarily be swift.

Our present attempts to develop a reasonable expectation profile are ongoing, but it is a very difficult area of research. We are still trying to come up with some scenarios that might give us a better picture of what we could expect in certain economic situations and certain scenarios, since each company will have a different profile.

[*Translation*]

des groupes désignés, et les programmes Extension se sont multipliés à l'échelle du pays. Il se passe rarement une journée sans qu'un journal, la radio ou la télévision ne fassent état d'une question d'équité en matière d'emploi. Les établissements d'enseignement de niveau postsecondaire ont accru le nombre de cours dans ce domaine, et les revues savantes portent de plus en plus d'attention aux questions de diversité et d'équité en matière d'emploi. Il est aussi de plus en plus tenu compte des préoccupations relatives à l'équité en matière d'emploi dans un vaste éventail d'initiatives générales à tous les paliers de gouvernement. Les autres pays continuent de nous demander des idées et des renseignements pour élaborer leurs propres politiques d'équité en matière d'emploi.

Il serait difficile d'affirmer que tous ces progrès sont directement attribuables à la Loi sur l'équité en matière d'emploi; toutefois, l'expérience démontre que les dispositions législatives ont servi d'élément déclencheur des changements survenus au Canada. Même si le rythme des changements a été relativement lent, les répercussions de la loi et du Programme de contrats fédéraux s'étendent bien au-delà des 1,700 employeurs directement visés.

Cependant, le succès est une notion très difficile à mesurer parce qu'elle exige de concilier les valeurs et points de vue divergents des participants au processus d'équité en matière d'emploi. À l'intérieur de ce processus, il y a toujours le danger que les critères utilisés pour évaluer le succès remporté soient, d'une manière ou d'une autre, incomplets ou injustes pour certains des participants. Bien qu'il soit essentiel d'établir des critères pour évaluer les résultats de l'équité en matière d'emploi, l'expérience démontre le rôle essentiel que jouent les attentes des intervenants. Il faut prendre en compte l'existence d'attentes conflictuelles en ce qui concerne les délais et les résultats obtenus dans le cadre des programmes d'équité en matière d'emploi pour comprendre les difficultés inhérentes à la mesure de la réussite dans ce secteur complexe du développement social.

Certains s'attendent à ce que les inégalités entre les membres des groupes désignés et les autres soient supprimées en très peu de temps. Je pense que ces attentes sont en partie entretenues par le cycle annuel des rapports exigés en vertu de la loi. Le très court intervalle entre les rapports peut en lui-même contribuer à susciter l'attente d'une élimination rapide des inégalités. Bien que je sois moi-même impatiente de constater un changement, l'expérience démontre que les obstacles à l'emploi des femmes, des autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées ont mis de nombreuses années à se développer et que leur élimination ne sera pas nécessairement rapide.

Nous travaillons présentement à dresser un profil de résultats raisonnables à anticiper, mais il s'agit d'un domaine de recherche très difficile. Nous essayons toujours de proposer des scénarios qui pourraient nous permettre de mieux voir ce que nous pourrions attendre dans certaines conjonctures économiques, car chaque entreprise aura un profil différent.

[*Texte*]

The Employment Equity Act has been criticized by employers and designated groups for being too number driven. This criticism reflects some important changes that have occurred since the act was first passed. As you may recall, the Employment Equity Act was explicitly designed to be results oriented. There was a broad consensus that employers would be held accountable for the achievement of employment equity by filing annual statistical reports on the status of the designated groups. It was expected that the efforts of employers would be adequately reflected in the numerical changes that could be calculated from the individual employer reports. It was also expected that the requirement for annual statistical reports would ensure that employers would keep the information necessary to implement and monitor their programs effectively.

While I firmly believe the achievement of numerical results is paramount, I must tell you experience has shown us it is very difficult to evaluate these results without reference to the context within which they are achieved. Measuring the progress of designated groups strictly in terms of quantitative factors may leave out some crucial aspects of a successful long-term approach to implementing employment equity, and lead employers, policy-makers, and the public to focus on short-term temporary solutions.

• 1925

Corporate initiatives in recruitment, training and development, employment policies, practices, the support mechanisms needed to accommodate the special needs of employees, the communications strategies that contribute to achieving a positive environment, are all elements of long-term success in employment equity programming.

Over the past few years the Employment Equity Branch has increasingly sought out information on the policies and practices of employers. We have called these qualitative measures. Here are a few examples of qualitative measures that have been collected by us.

Unitel Communications is working in partnership with the United Native Nations in Vancouver on an outreach recruitment project for aboriginal employees. To attract more applicants from aboriginal groups the company provides job specifications on available positions to United Native Nations. The company reports that three aboriginal individuals were recruited in 1990 as a result of outreach efforts. As well, two scholarships have been developed in partnership with the same organization for native students who wish to pursue a career in electronics. They provide funds for living and educational expenses. Work placements with Unitel ensure students gain practical experience as well as academic training.

Another is Saint John Shipbuilding, which, by the way, won an award under our Federal Contractors Program this last year. In New Brunswick women are being trained as marine electricians at Saint John Shipbuilding with the help

[*Traduction*]

Les employeurs et les groupes désignés ont critiqué la Loi sur l'équité en matière d'emploi parce qu'elle mettait trop l'accent sur les chiffres. Cette critique traduit certains changements importants survenus depuis l'adoption de la loi. Comme vous vous en souvenez peut-être, la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été précisément conçue pour être axée sur les résultats. Il avait été convenu que les employeurs seraient tenus responsables de la réalisation de l'équité en matière d'emploi et devraient remplir des rapports statistiques annuels sur la situation des groupes désignés. On s'attendait à ce que les efforts des employeurs se reflètent comme il se doit dans les changements numériques qu'on pourrait calculer à partir des rapports de chacun des employeurs. On s'attendait en outre, avec l'obligation de produire des rapports statistiques annuels, à ce que les employeurs consignent l'information nécessaire pour effectivement mettre en oeuvre et contrôler leurs programmes d'équité en matière d'emploi.

Bien que je croie fermement que les résultats numériques doivent primer, je dois avouer que selon l'expérience que nous avons connue, il est très difficile d'évaluer ces résultats sans tenir compte du contexte à l'intérieur duquel ils ont été atteints. Si on mesure strictement en termes quantitatifs les progrès accomplis par les groupes désignés, on risque de négliger certains aspects cruciaux pour la mise en oeuvre à long terme de l'équité en matière d'emploi et d'amener ainsi les employeurs, les décideurs et le public à concentrer leurs efforts sur des solutions à court terme.

Nombre d'éléments contribuent au succès à long terme des programmes d'équité en matière d'emploi dans une entreprise, notamment les initiatives dans les domaines du recrutement, de la formation et du perfectionnement; les politiques, les pratiques d'emploi et les mécanismes de soutien destinés à répondre aux besoins spéciaux des employés, de même que les stratégies de communication susceptibles de créer un climat favorable à l'équité.

Au cours des dernières années, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi a de plus en plus cherché à obtenir de l'information sur les politiques et pratiques des employeurs. Nous avons qualifié ces données de «qualitatives». Voici quelques exemples de données qualitatives recueillies par EIC.

Unitel Communications Inc. travaille en collaboration avec la United Native Nations de Vancouver à un projet Extension de recrutement d'employés autochtones. Pour attirer davantage de candidats autochtones, l'entreprise fait parvenir l'énoncé des exigences des postes à combler à la United Native Nations. L'entreprise rapporte que trois autochtones ont été recrutés en 1990 à la suite des efforts déployés. En outre, en collaboration avec la United Native Nations, deux bourses ont également été offertes aux étudiants autochtones qui désiraient faire carrière en électronique. Des fonds sont accordés pour les frais de subsistance et de scolarité. Des placements chez Unitel garantissent que les étudiants acquièrent une expérience pratique et une formation théorique.

Au Nouveau-Brunswick, des femmes reçoivent une formation pour devenir électriciennes navales à la Saint John Shipbuilding Ltd grâce aux programmes offerts par EIC. Il y a seulement quatre ans, l'entreprise n'embauchait aucune

[*Text*]

of programs offered by us. Only four years ago there were no women employed by this company in this non-traditional field. Today the company's director of human resources reports that more than 3% of the fully trained marine electricians employed by the company are women. As of November 1991, statistics revealed that 12 of every 99 apprentice marine electricians in New Brunswick are women.

We have other examples of that, if you would care to have them. We have put together a book of those examples. If the committee would like them, we can make them available to you.

Our purpose in collecting and publishing information on the efforts of employers is to achieve a better balance between quantitative and qualitative information in assessing the progress of designated groups, for this balance has been difficult to achieve. We do not have the complete picture of employers' qualitative measures because the act does not require their submission. That might be something at which you would like to look. However, it is important to note that about 100 employers have voluntarily participated in our efforts to collect this information.

The main issue concerning employment equity plans is whether they should be reported and made available to the public in the same way as the current statistical reports. Designated groups have suggested that they should be made public. However, employers have expressed reservation about forecasting, if you like, about revealing publicly their future employment plans.

Independent research has confirmed recently what many of us have concluded for a long time. Employers who adopt a formalized, comprehensive, and management supported employment equity plan tend to be more successful in hiring and promoting members of designated groups. Five years of experience with the Employment Equity Act and Federal Contractors Program reinforce this finding.

As you know, section 4 and 5 of the Employment Equity Act set out the requirements for employers to prepare employment equity plans, complete with goals and timetables. However, the act does not provide for a mechanism to ascertain the existence of these plans or for assessing their adequacy.

Under the current legislation employers are not required to make their plans public or to submit them to the government. While this is partly a consequence of the results-oriented thinking that was predominant during the original drafting of the act, I think it also reflects the genuine need on the part of employers to maintain confidentiality about their business operations in the future in particular, and ensure flexibility for managing human resources.

Once again I think it is a question of balance between the employers' needs for confidentiality and flexibility and the need on the part of the government and the public to ensure that all of the provisions of the act are being implemented. I am sure you are going to hear both sides of that issue.

[*Translation*]

femme dans ce secteur non traditionnel. Aujourd'hui, le directeur des ressources humaines de l'entreprise rapporte que plus de 3 p. 100 des travailleurs spécialisés en électricité navale embauchés par l'entreprise sont des femmes. En date de novembre 1991, les statistiques révèlent que 12 des 99 apprentis électriciens navals du Nouveau-Brunswick sont des femmes.

Nous pourrions vous citer d'autres exemples, si cela vous intéresse. Nous en avons constitué un répertoire. Si le comité en veut un exemplaire, nous pouvons lui en fournir un.

L'objectif que nous poursuivons en recueillant et en publiant de l'information sur les efforts déployés par les employeurs consiste à établir un meilleur équilibre entre les données quantitatives et qualitatives qui servent à évaluer les progrès accomplis par les groupes désignés. Mais un tel équilibre n'est pas facile à atteindre. Nous n'avons pas le tableau complet des mesures prises par les employeurs parce que la loi n'exige pas qu'on les présente. Toutefois, il importe de noter qu'une centaine d'employeurs ont volontairement contribué aux efforts que nous déployons en vue de recueillir ce type d'information.

Le principal point à examiner en ce qui concerne les plans d'équité en matière d'emploi est de savoir si ces derniers devraient être déposés et mis à la disposition du public de la même façon que les actuels rapports statistiques. Les groupes désignés ont recommandé qu'ils soient rendus publics. Toutefois, les employeurs ont exprimé certaines réserves quant à la divulgation publique de leurs futurs plans de recrutement.

Une recherche indépendante est venue confirmer récemment ce qu'un grand nombre d'entre nous savaient depuis longtemps. Les employeurs qui adoptent un plan d'équité en matière d'emploi officiel, global et soutenu par la direction obtiennent en général davantage de succès dans le recrutement et l'avancement des membres des groupes désignés. Cinq années d'expérience dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux viennent renforcer cette constatation.

Comme vous le savez, les articles 4 et 5 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi posent les exigences auxquelles doivent répondre les employeurs dans la préparation de plans d'équité complets comprenant des objectifs et des échéanciers. Toutefois, la loi ne prévoit aucun mécanisme pour garantir l'existence de tels plans ou évaluer leur à-propos.

En vertu des dispositions législatives actuelles, les employeurs ne sont pas tenus de rendre leurs plans publics ni de les présenter au gouvernement. Cette situation est attribuable en partie au mode de pensée axé sur les résultats qui prévalait au moment de la rédaction de la loi, mais je pense que c'est aussi le reflet d'un besoin véritable de la part des employeurs d'assurer la confidentialité de leurs affaires et d'avoir une certaine souplesse dans la gestion de leurs ressources humaines.

Une fois encore, je pense que c'est une question d'équilibre entre le besoin de confidentialité et de marge de manoeuvre des employeurs et le besoin du gouvernement et du public de s'assurer que les dispositions de la loi sont mises en application. Je suis convaincue que vous aurez l'occasion d'entendre les deux points de vue sur cette question.

[*Texte*]

When the Employment Equity Act was first passed there was a great deal of concern about the need to maintain individuals' privacy and ensure that the rights of designated group members were respected. This led to a broad consensus that voluntary self-identification was the most viable way to determine designated group status.

• 1930

The principle of voluntary self-identification is a key provision in the regulations issued under the Employment Equity Act. However, voluntary self-identification may lead to the problem of undercounts resulting from the fears and concerns of individuals. Employers must develop very effective communication strategies to encourage members of designated groups to self-identify. Over the first four reporting years under the act, many employers have reported increasing rates of self-identification.

Further issues with respect to the identification of designated group members have resulted from the definitions issued in the regulations for the act. The definition of persons with disabilities has been the most controversial. In the past two years there have been two court actions: one initiated by employers and another initiated by an organization of persons with disabilities. The employer's action is currently before the courts, so my comments in this area must be limited.

The regulations specify three important conditions that must be met before someone can be identified as disabled for purposes of this act. The first is the existence of a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment. The second is a person's belief that an employer or potential employer would likely consider him or her to be disadvantaged in employment. The third is the willingness of a person to identify himself or herself as being disabled or to be identified as such by the employer for the purposes of the Employment Equity Act.

The present regulations thus describe persons with disability in objective and subjective terms. They take into account not only the objective existence of a persistent impairment, but also an individual's beliefs about the extent to which an impairment may adversely affect, potentially or actually, his or her employment situation. This element of subjectivity may lead to differing opinions on the part of employers and employees about which conditions should be considered as disabling and about who should be classified as belonging to the designated group. I think that's another area you're going to want to give some consideration to—the question of our definitions.

In our experience with the act we have found that there is a general consensus that the persons targeted by the act should be those individuals with a disability that has resulted in a disadvantage in the labour market. The challenge is to

[*Traduction*]

Lorsque la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée, on s'est beaucoup préoccupé de la nécessité de respecter la vie privée des individus et de préserver les droits des membres des groupes désignés. Pour cette raison, on a généralement convenu que l'identification volontaire était le moyen le plus viable de déterminer la situation du groupe désigné.

Le principe d'auto-identification est une disposition clé du Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Toutefois, l'identification volontaire peut amener un problème de sous-évaluation du nombre de membres des groupes désignés à cause de leurs craintes. Les employeurs doivent établir des stratégies de communication très efficaces pour encourager les membres des groupes désignés à s'auto-identifier. Au cours des quatre premières année de présentation de rapports en vertu de la loi, de nombreux employeurs ont signalé des taux d'identification en hausse.

D'autres problèmes reliés à l'identification des membres des groupes désignés sont attribuables aux définitions publiées dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi. C'est la définition de «personnes handicapées» qui fait l'objet de la plus grande controverse. Au cours des deux dernières années, elle a été l'objet de deux contestations judiciaires. L'une d'elles a été intentée par des employeurs et l'autre par une organisation de personnes handicapées. Le recours des employeurs est actuellement devant les tribunaux; mes commentaires sur le sujet seront donc limités.

Selon le règlement, trois importantes conditions doivent être remplies pour qu'une personne puisse être considérée comme une personne handicapée aux fins de la loi. Les voici: la personne doit souffrir d'un handicap persistant, d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou avoir des difficultés d'apprentissage persistantes; elle doit se considérer ou croire qu'un employeur ou employeur éventuel pourrait la considérer comme étant défavorisée sur le plan de l'emploi; elle doit se reconnaître auprès de l'employeur comme étant handicapée, ou accepter que celui-ci la reconnaisse comme telle, aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'actuel règlement décrit les personnes handicapées en termes objectifs et subjectifs. Il tient compte non seulement de l'existence objective d'un handicap persistant, mais encore du point de vue de la personne, à savoir dans quelle mesure un handicap peut avoir une incidence négative, potentielle ou réelle, sur sa situation d'emploi. Cet élément de subjectivité peut susciter des opinions divergentes chez les employeurs et les employés au sujet des conditions qu'il faudrait considérer comme des «handicaps» et des personnes qu'il conviendrait de compter au sein du groupe désigné. Voilà sans doute un autre aspect auquel vous souhaiterez sans doute réfléchir—la question des définitions.

D'après notre expérience à l'égard de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous avons constaté qu'on s'entend généralement pour dire que ce sont les personnes qui sont défavorisées sur le plan de l'emploi, en raison de leur

[*Text*]

include this concept in a workable definition—not an easy task. I'm sure you'll be hearing about this. We are working with many groups, organizations and other government departments to try to come up with something workable.

I'd like to speak just for a minute about the issue of coverage, the reporting requirements, and the role of unions.

There have been suggestions that the coverage of the Employment Equity Act should be extended. People have suggested that the act should cover employers with fewer than 100 employees and that it should be extended to include the federal Public Service. Currently, the act applies to employers under federal jurisdiction and Crown corporations with 100 or more employees. In 1990 there were 370 employers covered by the legislation, accounting for more than 630,000 employees. The act currently covers about 5% of the Canadian labour force. The act could be extended to cover employers in federal jurisdiction with fewer than 100 employees. However, there would be resource implications for including a larger number of employers.

Current reporting requirements are designed in such a way as to serve the basic needs of employers to design an appropriate employment equity program, and for the government and the public to assess the changes occurring for designated groups. By and large, employers have accepted the current requirements, although some have suggested that they could be simplified. Some streamlining of the requirements could be achieved while maintaining the key information to assess the rate and degree of change for designated groups.

As well, you may wish to consider whether annual reporting of all information is necessary or appropriate, or whether we should have, for example, an annual reporting of simply the flow data, the rate of change in terms of promotions and so on, and maybe every four or five years a large annual report. Those are some of the things you might want to consider in your deliberations.

There is no disagreement that in unionized settings both the employer and the union need to be involved in the design, development and implementation of an effective employment equity program. The issue is exactly how that can be achieved and whether the legislation should specify further the process to be followed. On that question there is no consensus, even among labour groups.

[*Translation*]

handicap, qui devraient être visées par la loi. Le défi que nous devons relever consiste à introduire cette notion dans une définition acceptable—ce n'est pas une tâche facile. Vous en entendrez certainement parler. Nous travaillons avec de nombreux groupes, de nombreuses organisations et d'autres organismes gouvernementaux pour essayer de trouver quelque chose d'acceptable.

J'aimerais maintenant vous parler quelques instants de la portée de la loi, des exigences en matière de rapports et du rôle des syndicats.

Certains ont laissé entendre qu'il faudrait étendre la portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Selon eux, la loi devrait s'appliquer aux employeurs qui comptent moins de 100 employés et inclure l'administration publique fédérale. Actuellement, la loi s'applique aux employeurs dans un domaine d'activité de compétence fédérale et aux sociétés d'État qui comptent 100 employés ou plus. En 1990, 370 employeurs étaient visés par les dispositions législatives, ce qui représente un effectif global de plus de 630,000 salariés. La loi touche actuellement 5 p. 100 environ de la population active du Canada. On pourrait élargir la portée de la loi de sorte qu'elle inclue les employeurs de compétence fédérale qui comptent moins de 100 employés. Toutefois, si le nombre d'employeurs assujettis augmente, il faut s'attendre à des répercussions sur le plan des ressources.

Les exigences actuelles en matière de rapports sont conçues de manière à répondre aux besoins fondamentaux des employeurs quant à la conception d'un programme convenable d'équité en matière d'emploi et à permettre au gouvernement et au public d'évaluer les changements qui se produisent dans les groupes désignés. Généralement parlant, les employeurs ont accepté les exigences actuelles, bien que certains aient laissé entendre qu'elles pourraient être simplifiées. Dans une certaine mesure, il serait possible de simplifier les exigences tout en conservant les renseignements clés nécessaires à l'évaluation du rythme et de l'ampleur du changement au sein des groupes désignés.

De plus, peut-être voudrez-vous examiner s'il est nécessaire ou approprié de rendre compte annuellement de toutes les données ou si nous devrions avoir, par exemple, un rapport annuel contenant simplement les statistiques de flux, le taux de changement de la part des promotions, etc., quitte à publier tous les quatre ou cinq ans un gros rapport annuel. Voilà certains éléments que vous souhaiterez peut-être examiner au cours de vos travaux.

Tout le monde est d'accord pour dire que dans les établissements syndiqués, tant l'employeur que le syndicat doivent participer à la conception, à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un programme efficace d'équité en matière d'emploi. Le point à régler est d'établir avec exactitude comment on peut y arriver et si les dispositions législatives devraient préciser davantage le processus qu'il faut suivre. Sur ce point, on ne s'entend pas, même parmi les groupes de travailleurs.

[*Texte*]

• 1935

The current wording in section 4 of the act requiring employers to implement their employment equity plans in consultation with their unions has been interpreted differently by employers and by unions and has been implemented to varying degrees by employers. That particular wording has not served to clarify employers' or unions' duties. There may be room for giving more guidance in this matter.

Monitoring, compliance, and enforcement are perhaps the most significant issues for your consideration. Section 6 of the act sets out the requirement that employers report annually on the composition of their work forces. Section 5 requires employers to prepare employment equity plans complete with goals and timetables. Section 4 requires employers to remove barriers to employment of designated groups, institute positive practices, and make reasonable accommodation in order to achieve a representative work force.

Under the current legislation, only section 6 provides for monitoring and enforcement. Section 7 of the act creates an offence and provides for a sanction for employers who fail to meet their obligations with respect to reporting.

In our experience administering the act, we have noted that employers focus their resources on those activities for which the act and regulations have a high degree of specificity. The act and regulations are most specific when they deal with the reporting requirements.

A great deal of attention has been paid by both employers and us in gaining employers' compliance with reporting requirements. We have had to resort to court prosecution on only three occasions over the past four years of reporting.

The Employment Equity Act, then, has been criticized because it does not provide for a mechanism to monitor compliance or enforce the employer's obligations under sections 4 and 5. You will recall that it is these sections of the act that contain the fundamental activities that employers must undertake in order to achieve equitable work forces.

In her presentation before this committee, the minister suggested that the monitoring model used in our Federal Contractors Program would be a practical suggestion "for monitoring employers' practices and results". We have gained a great deal of experience in developing and implementing strategies for compliance through the administration of the Federal Contractors Program, and I would like to take a few minutes to talk about that program because it might give you some insight into the minister's comments about the value of that as a mechanism.

In order to obtain contracts for goods and services with the federal government, potential contractors and suppliers certify in writing their commitment to implement an employment equity program. Upon receipt of a contract,

[*Traduction*]

L'actuel libellé de l'article 4 de la loi, qui exige que les employeurs mettent en oeuvre leurs plans d'équité en matière d'emploi «en consultation avec» leurs syndicats, a été interprété différemment par les employeurs et les syndicats et a été appliqué à divers degrés par les employeurs. Ce libellé n'a pas permis de préciser les fonctions des employeurs ou des syndicats. Il y aurait lieu d'être plus explicite sur cette question.

Le contrôle d'application et l'exécution de la loi sont peut-être les plus importants points qu'il vous faudra considérer. L'article 6 de la loi oblige les employeurs à présenter un rapport annuel sur la composition de leur effectif. L'article 5 oblige les employeurs à établir des plans d'équité en matière d'emploi complets comportant des objectifs et des échéanciers. L'article 4 exige des employeurs qu'ils suppriment les obstacles à l'emploi des groupes désignés, qu'ils instaurent des usages et des règles positives et prennent des mesures raisonnables d'adaptation pour atteindre un effectif représentatif.

Dans la loi actuelle, seul l'article 6 est assorti d'un contrôle d'application et d'un mécanisme d'exécution. L'article 7 de la loi crée une infraction et prévoit une sanction pour le défaut de respecter les exigences de rapport.

À la lumière de notre expérience de l'application de la loi, nous avons noté que les employeurs concentrent leurs ressources sur les activités qui sont précisément prescrites dans la loi et le règlement. La loi et le règlement sont des plus précis lorsqu'ils traitent des exigences en matière de rapports.

Les employeurs, tout comme EIC, ont porté une grande attention au respect des exigences en matière de rapports. Nous n'avons eu à recourir à des poursuites devant les tribunaux qu'en trois occasions au cours des quatre années de présentation de rapports.

On a critiqué la Loi sur l'équité en matière d'emploi parce qu'elle ne prévoit aucun mécanisme de contrôle d'application et d'exécution des obligations des employeurs prescrites aux articles 4 et 5. Vous vous rappellerez qu'il s'agit des articles de la loi qui renferment les mesures fondamentales que les employeurs doivent prendre pour atteindre un effectif équitable.

Dans sa présentation devant ce comité, la ministre a laissé entendre que le modèle de contrôle utilisé dans le Programme de contrats fédéraux pourrait se révéler utile «pour contrôler les pratiques et les résultats des employeurs». EIC a acquis beaucoup d'expérience en ce qui a trait à l'établissement et à la mise en oeuvre de stratégies de vérification de la conformité grâce à l'application du Programme de contrats fédéraux. J'aimerais vous en parler, car cela vous permettra de comprendre les commentaires de la ministre quant à la valeur de ce programme comme moyen d'action en matière d'équité.

Pour pouvoir obtenir des marchés de biens et de services du gouvernement fédéral, les entrepreneurs et fournisseurs potentiels attestent par écrit de leur engagement à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

[*Text*]

employers are required to implement their program according to the criteria provided by us. Our regional consultants provide training and other forms of assistance. In-depth compliance reviews are conducted to ensure that employers are fulfilling their commitments by establishing and implementing comprehensive employment equity plans.

During a compliance review, our officials review documents and records kept by the contractors to assess compliance with the program criteria, to determine the extent of the efforts made by contractors on behalf of designated groups, and to measure the performance levels attained by contractors.

Contractors not found in compliance in initial review can be provided up to a period of 12 months to put an effective employment equity plan in place. The appropriate actions and timeframes are negotiated by the contractor and a compliance review officer, and that negotiating period is very important.

If the contractor fails to take the necessary action, a finding of non-compliance is made and the contractor is informed. The contractor has a right to appeal an unfavourable finding resulting from a compliance review to the Minister of Employment and Immigration. In such cases a review by an independent assessor is undertaken to study the findings of the original compliance review and advise the minister of the results. Finally, if the results of the independent review indicate a failure to comply, sanctions may be applied, including exclusion from bidding on federal government contracts.

Two years after each organization has been found in compliance, it becomes eligible for a follow-up review. This review concentrates on the results achieved in implementing the employment equity work plan provided in the initial review and ensures that action being taken is achieving equity in the workplace.

• 1940

I have included in here all the criteria that are used under our contractors program, but I will simply summarize those by saying we talk about employers communicating to their employees throughout their organization, that the program must have senior-level commitment and responsibility, that a total analysis of the work force and the status of designated groups within the employer's work force must be undertaken, that a work plan must be developed that includes special measures to change those areas where there is under-representation, and that the employer must develop a monitoring system.

Experience with the Federal Contractors Program has shown us it is an effective way of gaining compliance. In the five and a half years of its operation we have received certificates of commitment from more than 1,350 employers.

[*Translation*]

Lorsqu'ils obtiennent un contrat, les employeurs sont tenus de mettre leur programme en application, conformément aux critères fournis par EIC. Des experts-conseils régionaux d'EIC offrent une formation et d'autres formes d'aide. Des vérifications de conformité approfondies sont ensuite faites par EIC pour s'assurer que les employeurs remplissent leurs engagements, c'est-à-dire qu'ils établissent et mettent en oeuvre des plans complets d'équité en matière d'emploi.

Au cours d'une vérification de conformité, les représentants d'EIC examinent les documents et dossiers des entrepreneurs pour déterminer s'ils respectent les critères du programme, pour établir l'ampleur des efforts déployés par les entrepreneurs, au nom des groupes désignés, et pour mesurer les niveaux de rendement atteints par les entrepreneurs.

Si, au moment de la vérification initiale, on constate que ces entrepreneurs ne respectent pas les critères, ils se voient accorder un délai maximal de 12 mois pour mettre en place un plan d'équité en matière d'emploi. Les mesures à prendre et les délais à respecter font l'objet d'une négociation entre l'entrepreneur et l'agent de vérification de la conformité.

Si l'entrepreneur néglige de prendre les mesures nécessaires, on conclut qu'il est dans une situation de non-conformité, et l'entrepreneur en est informé. L'entrepreneur a le droit d'interjeter appel, devant le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, de la décision défavorable qui fait suite à une vérification de conformité. En l'occurrence, un évaluateur indépendant entreprend d'examiner les constatations de la vérification de conformité initiale et informe le ministre des résultats. Enfin, si les résultats de l'évaluation indépendante indiquent que l'entrepreneur ne respecte pas les critères, des sanctions peuvent être appliquées, notamment l'interdiction de soumissionner en vue d'obtenir des contrats du gouvernement fédéral.

Deux années après une vérification initiale de conformité, chaque entreprise peut faire l'objet d'une vérification de suivi. La vérification porte cette fois sur les résultats obtenus dans la mise en oeuvre du plan d'équité en matière d'emploi remis à la vérification initiale et examine si les mesures adoptées permettent de réaliser l'équité en milieu de travail.

Je mentionne dans mon exposé tous les critères que nous avons élaborés dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, et je me bornerai à vous en donner les grandes lignes: ce programme exige une communication entre les employeurs et les employés dans toute l'organisation, le programme doit pouvoir compter sur l'engagement et la responsabilité des cadres supérieurs, il faut que l'employeur sache exactement comment se compose sa main-d'oeuvre et quelle est la situation des membres de groupes désignés dans celle-ci, un plan de travail doit être élaboré et inclure des mesures spéciales favorisant le changement là où il y a sous-représentation de certains groupes et, finalement, l'employeur doit élaborer un système de surveillance.

L'expérience que nous avons acquise avec le Programme de contrats fédéraux nous a démontré qu'il s'agit d'un moyen efficace d'assurer le respect des exigences prescrites. Au cours des cinq années et demie d'existence du programme, EIC a

[*Texte*]

At this time 745 employers have received contracts that make them eligible for a compliance review. Of these, 205 contractors are at various stages of review and 250 have been successfully reviewed.

To this date the Federal Contractors Program has found two contractors in non-compliance. Following considerable negotiations both contractors were reviewed by independent assessors, and in both cases the decision of non-compliance was upheld. Sanctions were imposed against each company and they were removed from the list of eligible bidders. At a later date both companies met the requirements of the program by submitting an acceptable work plan and working with us on an ongoing basis with appropriate equity initiatives, and both employers were reinstated on the departmental source list.

In the administration of the Federal Contractors Program we have learned there are several general conditions that contribute to success in gaining compliance in the area of employment equity. First, we must have access to the work site, for information, data, and personnel. This has proven critical. Under our program criteria for the contractors program, this authorization is part of the agreement with the employer.

Secondly, flexibility contributes to a higher rate of compliance by allowing officers of Employment and Immigration to work with employers in an atmosphere of partnership and co-operation, tailoring each employer's initiatives, through our negotiation period, to their unique situation. In the Federal Contractors Program the criteria are comprehensive and flexible. While they commit the employer to a multifaceted approach, using proven methods for achieving a representative work force, there is a certain degree of flexibility that allows each employer's unique situation to be taken into account.

The third thing we need for enforcement and for compliance is the existence of an enforcement mechanism. This increases the likelihood of successfully negotiating compliance. In those rare cases of non-compliance, the program has the ability to remove a contract from the bidding list. Our experience with the Federal Contractors Program has shown the fact that a serious sanction exists is a strong incentive for employers to act positively.

I have gone to some length to describe the program because it shows a comprehensive set of criteria and extensive monitoring capabilities, including on-site reviews, can be successful in gaining compliance in equity. Our experience with the Federal Contractors Program implies the Employment Equity Act needs a mechanism to compel employers to eliminate barriers and institute the positive measures necessary to achieve equality. This mechanism must

[*Traduction*]

reçu des attestations d'engagement de plus de 1,350 employeurs. À ce moment-ci, 745 employeurs ont obtenu des contrats et sont donc susceptibles d'être assujettis à une vérification de conformité. De ce nombre, 205 entrepreneurs en sont à diverses étapes de la vérification et 250 ont obtenu des résultats favorables.

Jusqu'ici, on a jugé que deux entrepreneurs ne s'étaient pas conformés aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Après de longues négociations pour les amener à se conformer, les deux entrepreneurs ont fait l'objet d'une vérification indépendante et, dans les deux cas, la décision a été maintenue. Des sanctions ont été imposées à chacun d'eux; ils ont été rayés de la liste des soumissionnaires du gouvernement. Par la suite, les deux entreprises ont satisfait aux exigences du programme en présentant un plan de travail acceptable comportant des initiatives appropriées d'équité en matière d'emploi, et chacun de ces employeurs a pu se réinscrire à la liste des entrepreneurs.

Dans l'application du Programme de contrats fédéraux, nous avons appris que plusieurs conditions générales contribuent à favoriser le respect des exigences de l'équité en matière d'emploi. Tout d'abord, nous devons avoir accès aux lieux de travail, aux renseignements, aux données et au personnel. Cela s'est révélé essentiel pour contrôler le respect des exigences. Selon les critères du Programme de contrats fédéraux, l'employeur doit autoriser le personnel d'EIC à avoir accès au lieu de travail, aux individus et aux documents dont il a besoin. Cette autorisation fait partie intégrante de l'entente avec l'employeur.

Deuxièmement, la souplesse de l'approche contribue à un taux de conformité élevé; elle permet aux agents d'EIC de travailler avec les employeurs dans un esprit de partenariat et de collaboration et d'adapter chacune des initiatives des employeurs à leur propre situation. Dans le Programme de contrats fédéraux, les critères sont généraux, mais souples. Même s'ils forcent l'employeur à suivre une approche à plusieurs volets et à recourir à des méthodes éprouvées pour atteindre un effectif représentatif, ils sont suffisamment souples pour qu'il soit tenu compte de la situation particulière de chaque employeur.

La troisième condition nécessaire est l'existence d'un mécanisme d'exécution. Celui-ci rend la négociation plus fructueuse. Dans les rares cas de non-conformité, le Programme de contrats fédéraux permet de retirer le nom d'un entrepreneur de la liste des soumissionnaires. D'après notre expérience relative au Programme de contrats fédéraux, l'imposition d'une sanction rigoureuse motive les employeurs à agir positivement.

Je me suis attardée à la description du fonctionnement du Programme de contrats fédéraux parce qu'elle démontre qu'en adoptant un ensemble de critères généraux et en exerçant des contrôles approfondis, notamment des vérifications sur les lieux, on peut obtenir de très bons résultats pour ce qui est de faire respecter les critères de conformité du programme d'équité en matière d'emploi. Si on se fie à l'expérience que nous avons acquise avec le

[*Text*]

also be fair and ensure the rights of employers are respected. The mechanism and approach used to gain compliance and enforce the Employment Equity Act are very important issues for your consideration in reviewing the legislation.

Finally, what is the best mechanism to ensure compliance with an act that seeks to create equality in employment? In her appearance before you, Madam Vézina stated that she believes the Employment and Immigration Commission should enforce the Employment Equity Act:

> I feel that legislation that is aimed at achieving equality in the work force and which places obligations on employers is best dealt with by the department with the lead role in employment and where the expertise in employment equity is well recognized.

In considering this issue, it is important to bear in mind the Employment Equity Act is legislation aimed at achieving a change in the labour market. It attempts to influence the workings of the labour market by obligating employers to change the way they conduct their employment practices. The result of employers' activities, taken in aggregate, is to achieve a state of equality in the work force. Broadly speaking, then, the Employment Equity Act can be considered "do" legislation. It requires employers to carry out a series of positive actions. It is not "don't" legislation.

• 1945

It starts with the underlying premise that all employers can improve the level of representation of designated groups in their work force. Though based on human rights concerns, over time we have realized that the Employment Equity Act is not human rights legislation. It does not attempt to demonstrate the past wrongdoings of employers, but starts from the present to make the necessary changes.

Enforcement of the Employment Equity Act should be adequate to secure its objectives. As Madam Vézina stated, we need to ensure that control and enforcement are available, to be used to prod those employers who are not acting in good faith and who have not demonstrated any effort to increase the representation of designated groups. There should be enforcement where an employer, after assistance is provided, after negotiations have been conducted, refuses to undertake the required activities.

[*Translation*]

Programme de contrats fédéraux, la Loi sur l'équité en matière d'emploi doit se doter d'un mécanisme qui forcerait les employeurs à supprimer les obstacles et à mettre en place les mesures positives nécessaires pour atteindre l'égalité. Ce mécanisme doit également être juste et garantir le respect des droits des employeurs. Le mécanisme et l'approche qui assureront le respect des dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont une question très importante dans le cadre de l'examen de la loi.

Quel mécanisme permettrait le mieux d'assurer le respect d'une loi qui cherche à créer l'égalité d'emploi? Au moment où elle s'est présentée devant vous, M^me^ Vézina a affirmé que c'est la Commission de l'emploi et de l'immigration qui devrait appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Voici, en substance, ce qu'elle a dit:

> Je pense que le mieux placé pour s'occuper des dispositions législatives qui visent à réaliser l'égalité au sein de la population active, c'est le ministère qui joue un rôle prépondérant dans le domaine de l'emploi et dont les connaissances techniques reliées à l'équité en matière d'emploi sont reconnues.

Lorsqu'on étudie cette question, il est important d'avoir à l'esprit que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une loi qui vise à susciter un changement sur le marché du travail. Elle tente d'influencer les rouages du marché du travail en obligeant les employeurs à modifier la façon dont ils exercent leurs pratiques d'emploi. L'aboutissement des activités des employeurs, prises globalement, sera une situation d'égalité au sein de la population active. Généralement parlant, on peut donc considérer que la Loi sur l'équité en matière d'emploi prescrit les choses «à faire»; elle exige que les employeurs adoptent une série de mesures positives. Ce n'est pas une loi qui défend les choses «à ne pas faire».

Elle se fonde sur le principe sous-jacent que tous les employeurs peuvent améliorer le niveau de représentation des groupes désignés au sein de leur effectif. Bien que la Loi sur l'équité en matière d'emploi tire son origine du domaine des droits de la personne, il ne s'agit pas d'une législation qui vise la défense des droits de la personne. Elle ne tente pas de prouver que les employeurs ont mal agi dans le passé, mais elle se fonde sur le présent pour apporter les changements nécessaires.

La mise à exécution de la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait permettre d'atteindre ses objectifs. Comme l'a indiqué M^me^ Vézina, il faut nous assurer qu'il existe des méthodes de contrôle et d'exécution de la loi auxquelles on fera appel pour inciter les employeurs qui n'agissent pas de bonne foi et qui n'ont pas démontré qu'ils s'efforçaient d'accroître la représentation des groupes désignés. Il doit y avoir exécution de la loi lorsque, après avoir reçu de l'aide et après avoir eu l'occasion de négocier, l'employeur refuse de prendre les mesures nécessaires.

[*Texte*]

My presentation this evening has covered three general areas: the activities of our branch, the impacts of the Employment Equity Act, and some key issues and concerns for consideration in your review of the legislation.

In conclusion, I wish you well in your deliberations and look forward to hearing your recommendations. Equity in employment is both sound economic policy and social justice. Employment equity programs represent a way to ensure that we move towards a truly representative workplace in Canada.

I hope my comments have been helpful, Mr. Chairman. We would be pleased to answer any of your questions.

The Chairman: Thank you very much indeed, Ms Clarke, and I'm sure that members of the committee do have some questions for you.

Mr. Attewell (Markham—Whitchurch—Stouffville): Ms Clarke, I have a question in the area of harmonization with the provincial governments. I'm not clear on the exact status or progress of the Ontario government, but they're moving along on this area. I think they're still holding hearings. What efforts are being made in both directions to harmonize the reporting requirements, etc., because not to be closely harmonized I think would just add greatly to the present burden about which we already hear a lot of complaints?

Ms Clarke: Yes, I certainly agree with you, and it's of great concern to us as well. Over the past few years we have had meetings with other provincial governments to discuss the whole question of what happens if you move forward and also introduce legislation.

Mr. Attewell: Excuse me. That includes, too, the City of Toronto, who have their own subset of categories, and it's really getting pretty scary.

Ms Clarke: Yes, I quite agree, and some of the employers who are national employers are finding this very, very difficult.

We're hoping to work out some kind of agreement. In fact, I have a meeting with the commissioner in Ontario on Friday, in Toronto. We have been keeping in touch on an ongoing basis because we are concerned, and anyone who's concerned about employment equity is concerned that we not put the kind of system in place where employers spend all their time trying to answer questions rather than getting on with the program. We have been in touch there.

My understanding is that the City of Toronto, once there is legislation in Ontario, may well back off their program. Whether that will actually happen I don't know, but I know they have been having some discussion about that.

I think that we have in place the recognition, which is very important all around, that this could be a key issue for all of us, and we will be working towards harmonizing that. We know a bit about what kind of legislation to expect from

[*Traduction*]

Mon exposé de ce soir touchait trois grands points: les activités de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi; les répercussions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et certains points clés et problèmes qu'il conviendrait de prendre en considération au moment de la révision des dispositions législatives.

Je vous souhaite des délibérations fructueuses et j'attends avec intérêt vos recommandations. L'équité en matière d'emploi est bien fondée tant au niveau économique qu'au niveau de la justice sociale. Les programmes d'équité en matière d'emploi nous permettront d'accéder à une population active canadienne qui soit représentative.

J'espère que mes commentaires ont été utiles, et c'est avec plaisir que je répondrai à vos questions.

Le président: Merci, madame Clarke; je suis sûr que les membres du comité ont des questions à vous poser.

M. Attewell (Markham—Whitchurch—Stouffville): Madame Clarke, j'aimerais aborder la question de l'harmonisation avec les gouvernements provinciaux. Je ne sais pas ce qui se passe exactement en ce qui concerne le gouvernement de l'Ontario, mais il s'occupe de cette question. Je crois qu'il organise toujours des audiences. Quels efforts sont faits en vue d'harmoniser les exigences en matière de rapport? Si cette harmonisation n'existe pas, cela ne fera que compliquer les choses davantage et augmenter le nombre de plaintes.

Mme Clarke: Je suis certainement d'accord avec vous sur cette question, qui nous préoccupe au plus haut point également. Au cours des quelques dernières années, nous avons rencontré les gouvernements provinciaux pour discuter de l'évolution de la situation au cas où ces gouvernements voudraient également adopter des lois sur l'équité en matière d'emploi.

M. Attewell: Cela inclut également la ville de Toronto, qui a également ses propres catégories et où la situation se détériore.

Mme Clarke: Je suis d'accord avec vous, et certains employeurs, les employeurs nationaux, trouvent la situation extrêmement difficile.

Nous espérons en arriver à une entente. En fait, je rencontrerai le commissaire de l'Ontario vendredi, à Toronto. Nous sommes en contact permanent. Nous nous préoccupons énormément de cette question et, comme toute personne qui se préoccupe de l'équité en matière d'emploi, nous ne voulons pas mettre en place un système où les employeurs passent tout leur temps à essayer de répondre à des questions plutôt que de mettre en oeuvre le programme.

Si je comprends bien, la ville de Toronto, une fois la nouvelle loi ontarienne adoptée, pourrait très bien retirer son propre programme. Je ne sais pas si c'est vraiment cela qui va se passer, mais je sais que le gouvernement a eu des discussions à ce sujet.

Tout le monde est d'accord, et c'est très important, pour dire qu'il s'agit là d'une question clé pour nous tous, et nous travaillerons de concert en vue d'harmoniser les différents programmes. Nous avons une idée du genre de loi à laquelle

[*Text*]

Ontario, but it's difficult to be sure at this point in time what they'll be bringing forward. I think they're hoping for something by the fall, or no, I guess by June. I don't know whether they will get that or not. They're having across-Ontario deliberations now with many groups.

It's an issue of great concern to us, as well.

Mrs. Clancy (Halifax): May I, on the record, Ms Clarke, welcome you to the committee. It's wonderful to see you here. Thank you for your presentation.

• 1950

On page 7 of your presentation—and you have quotations on the statistics relating to women—I'm looking in particular at the second dot:

> Women's share of hirings increased from 42.62% in 1987 to 46.18% in 1990; their share of promotions increased from 52.52% in 1987 to 59.69% in 1990.

I am presuming—perhaps I shouldn't presume, I should just ask—those promotions obviously hit a glass ceiling somewhere.

Ms Clarke: I think we know generally that there are glass ceilings in any institution you look at in terms of opportunities for women at the top, so I'm not sure what you're asking.

Mrs. Clancy: In your introduction at the top you say:

> Their representation and share of hirings have both increased modestly. Their share of promotions now equals nearly 60%.

I presume you mean that 60% of promotions in the reporting companies are women.

Ms Clarke: The opportunities for promotions. . .60% of those are for women, which means that it's higher than their representation in the workplace.

Mrs. Clancy: I guess what I'm asking is, do we have any idea of how high, or does this go back to your qualitative reporting that you were talking about? I don't know whether you have it statistically, but we certainly assume that—

Ms Clarke: We know where women are located. I don't know whether we've got anything more—

Mrs. Clancy: But 60% of them aren't in upper management.

Ms Clarke: No. You bet they're not.

This could be simply a promotion from a very low-level job to a slightly higher level.

Mrs. Clancy: From a clerical job to a slightly higher clerical level.

Ms Clarke: You're quite right.

[*Translation*]

on peut s'attendre de l'Ontario, mais il est difficile d'en être sûr pour le moment. Il semblerait que la loi devrait être adoptée à l'automne, ou plutôt en juin, mais on ne peut être sûr. À l'heure actuelle, le gouvernement est en délibération avec de nombreux groupes.

C'est une question qui nous préoccupe énormément également.

Mme Clancy (Halifax): J'aimerais vous souhaiter officiellement la bienvenue au comité. C'est magnifique de vous voir ici. Merci de votre exposé.

Au bas de la page 7 de votre exposé, vous nous donnez des chiffres concernant les femmes. Face au deuxième point en caractères gras, je peux lire ce qui suit:

> La part des recrutements des femmes est passée de 42,62 p. 100 en 1987 à 46,18 p. 100 en 1990; leur part de promotions a aussi augmenté, passant de 52,52 p. 100 en 1987 à 59,69 p. 100 en 1990.

Je suppose—et peut-être ne devrais-je pas supposer, mais tout simplement demander—que ces promotions se sont heurtées au plafond de verre.

Mme Clarke: Nous savons de façon générale que les plafonds de verre existent dans toutes les institutions en ce qui concerne les possibilités de promotion des femmes aux échelons supérieurs; je ne comprends pas, par conséquent, de quoi vous voulez parler.

Mme Clancy: Dans votre introduction, au milieu de la page, vous dites ce qui suit:

> Leur représentation et leur part de recrutements ont toutes deux augmenté légèrement. Leur part de promotions s'approche maintenant de 60 p. 100.

Dois-je comprendre que 60 p. 100 des promotions dans les sociétés qui vous donnent un rapport sont des femmes?

Mme Clarke: Soixante p. 100 de toutes les possibilités de promotion vont aux femmes, un pourcentage plus élevé donc que leur représentation dans la population active.

Mme Clancy: Jusqu'à quels niveaux ces promotions peuvent-elles conduire les femmes? Revenons-nous ici à la question du rapport qualitatif dont vous avez parlé? Je ne sais pas si vous avez les chiffres à ce sujet, mais nous tenons certainement pour acquis que. . .

Mme Clarke: Nous savons quels sont les emplois occupés par des femmes. Je ne sais pas si nous savons plus que cela.

Mme Clancy: Mais ces 60 p. 100 ne font pas partie des cadres supérieurs.

Mme Clarke: Évidemment que non.

Il peut s'agir simplement d'une promotion d'un niveau tout à fait inférieur à un niveau légèrement supérieur.

Mme Clancy: Par exemple d'un échelon d'un poste de commis à un échelon légèrement supérieur.

Mme Clarke: Tout à fait.

[*Texte*]

Mrs. Clancy: But you do know what those steps are.

Ms Clarke: Yes. I don't know whether our—

Mrs. Clancy: I don't want it now; I just want to know if you have that there.

Ms Clarke: Yes, we do. I think in our annual report we try to cover some of that information as to where the improvements are happening. But you're quite right.

However, some of those promotions may be very important ones. They may be moving into middle management, for example, which is a very important one because that provides the broader base for promotion. I think you'll find some of that information in the statistical summary, in the tables at the back. In table 7 in the statistical summary you'll find the promotions into upper level—middle, other, managers, professionals, and so on.

Mrs. Clancy: Given that, I think you would say that it's still not travelling at a fascinating rate into upper management at this point.

Ms Clarke: I haven't noticed that.

Mrs. Clancy: No, no. I expected that.

What would be your advice to us in attempting to facilitate that faster track?

Ms Clarke: I think the minister made clear in her speech that there is a recognition that we're perhaps all disappointed that we have not made greater progress. However, we don't know what that means. This is one of the things I was mentioning when we are trying to measure success: we don't know what would be great progress; we don't even know what is terrible progress. It's just that we have this sense that surely we can move quicker than this.

I think that's why the minister indicated that for those employers who are not prepared in good faith to make efforts and do the best they can, given their economic situation, and we know that's an important factor, maybe we need something stronger in the legislation to allow us to do what we do on the contractors program, and that is to go in and see what is happening and to have some kind of mechanism to order the employer to move in certain specific areas.

Mrs. Clancy: Possibly a machete or a cattle prod.

I want to ask you a question with regard to visible minorities, on page 9. In your introductory remarks, at the top, I found interesting your statement:

> it is important to note that progress for visible minorities has been heavily concentrated in the banking sector.

Is there any specific reason for that? I find this very interesting, as I come from a city that has the largest indigenous black population in the country, in the Halifax-Dartmouth area, and I haven't noticed that in that particular area. I'm wondering if you know why or if this again relates back to your lack of qualitative data.

[*Traduction*]

Mme Clancy: Mais vous savez de quoi il s'agit.

Mme Clarke: Oui. Je ne sais pas si. . .

Mme Clancy: Je n'ai pas besoin de cette information maintenant; je voulais simplement savoir si vous l'aviez à votre disposition.

Mme Clarke: Certainement. Dans notre rapport annuel, nous donnons ce genre de renseignements, nous disons où les promotions surviennent. Vous avez cependant tout à fait raison.

Certaines de ces promotions peuvent être cependant très importantes. Il peut s'agir de promotions dans la gestion intermédiaire, ce qui est très important, car cela donne accès à un vaste bassin de possibilités en matière de promotions. Vous trouverez certains renseignements à ce sujet dans les tableaux qui se trouvent à la fin du résumé statistique. Le tableau numéro 7 présente les promotions au niveau des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires, d'autres cadres, des professionnels, etc..

Mme Clancy: Très bien, mais je suppose que vous êtes d'accord pour dire que les femmes ne font pas encore des progrès fulgurants parmi les cadres supérieurs à l'heure actuelle.

Mme Clarke: Ce n'est pas ce que j'ai remarqué, non.

Mme Clancy: Non. Je m'attendais à cette réponse.

Quels conseils pourriez-vous nous donner qui nous permettraient d'accélérer les choses?

Mme Clarke: Je crois que la ministre a bien dit dans son discours que nous étions peut-être toutes déçues de voir que nos progrès n'ont pas été plus importants. Cependant, nous ne savons pas ce que cela signifie. C'est une des choses dont j'ai parlé lorsque nous avons essayé de mesurer le succès: nous ne savons pas ce que représente faire de grands progrès ou des progrès incroyables. Nous savons tout simplement que nous pourrions peut-être aller plus rapidement.

C'est peut-être la raison pour laquelle la ministre a dit que, face à des employeurs qui ne sont pas prêts à travailler de bonne foi et à faire de leur mieux dans ce domaine, étant donné leur situation économique, qu'il ne faut pas oublier non plus, car c'est un facteur important, la loi devrait peut-être être resserrée davantage pour nous permettre de procéder de la même façon que dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, et d'aller voir chez l'employeur ce qui se passe, et de disposer d'un mécanisme contraignant pour lui.

Mme Clancy: Peut-être une bonne machette ou un bon bâton ferait-il l'affaire.

Je voudrais vous poser une question au sujet des minorités visibles, page 10. Dans votre introduction, vous faites une remarque intéressante:

> Il importe de noter que les progrès enregistrés (dans le cas des minorités visibles) sont fortement concentrés dans le secteur bancaire.

Y a-t-il une raison précise pour cela? Je trouve cela fort intéressant. Je viens de la ville qui a la plus forte concentration de population noire indigène au pays, je veux parler de Halifax-Dartmouth, et je n'ai rien remarqué de semblable dans cette région. Pourriez-vous me dire pourquoi la situation est semblable ou si, une fois de plus, cela a à voir avec le manque de données qualitatives dont vous avez parlé?

[*Text*]

• 1955

Ms Clarke: I think one can only do a bit of speculation on that. The banks have been doing a great deal of work. There is no question they have put a great deal of money and effort into their programs. That may be one factor.

I think there's another factor influencing the banks as well, though, and it is that they deal with the public day in, day out, and it is in their interest to have people meeting the public who reflect the population coming into their banks. It would seem to me they face that more than perhaps the transport... Grain elevators aren't going to face that problem. But if you're dealing with the public every day, maybe that public would like to see people who look like them from time to time. So that could be part of it.

Mr. Attewell: In their signage the banks, certainly in different parts of Toronto, have Chinese as well as English.

Mrs. Clancy: On page 17, when you talk about the actual process of the complaints, the right of appeal, etc...what's the approximate timeframe for an action like this, from, say, the instigation of the action to the end of the appeal process?

Ms Clarke: Are you speaking of the contractors program now?

Mrs. Clancy: I'm speaking of contractors found not in compliance.

Ms Clarke: During the negotiation period, under the Cabinet decision, we are able to give up to 12 months, wherein we can talk to the company, indicate where they have problems, suggest changes, line them up with one of our people to help them with their program, and then have them deal with us and tell us what kind of timetable they can do to come up with this particular plan. If, after 12 months, this doesn't happen, then the minister will issue a letter of non-compliance. Of course there are always the delays: the letter going out and one coming back in, the discussions. Then they can appeal. When they appeal, we have a roster of names of people who have experience in the field, who are knowledgeable about labour relations and so on, who are appointed to look at this. We've had two who have been involved in this. They then go and spend considerable time with the employer, with us. Then they write a report and basically say what they think. In both those cases they agreed with our decision.

We went through a great deal to try to get that compliance, because we knew government is always reluctant to take away the right to do business with itself, if you like. A great deal of time is spent on the to-ing and fro-ing on that.

Mrs. Clancy: The 12-month period I see, but then the second phase—

Ms Clarke: The appeal.

Mrs. Clancy: Yes. I believe you said there were three that have gone that far.

Ms Clarke: About two months each, Neil says. Neil is head of that contractors program.

[*Translation*]

Mme Clarke: À mon avis, on ne peut que faire des hypothèses là-dessus. Les banques ont beaucoup fait. Il est indéniable qu'elles ont consacré beaucoup d'argent et d'efforts à leur programmes. Cela peut être une explication.

Toutefois, il y aurait autre chose qui influence les banques également, à mon avis, car, en effet, comme elles traitent quotidiennement avec le grand public, elles ont tout intérêt à ce que la composition de leur effectif reflète la composition de leur clientèle. Selon moi, beaucoup plus que le secteur des transports, elles... Les propriétaires de silos n'auront pas ce problème. Toutefois, une entreprise qui fait affaire avec le public quotidiennement doit comprendre que le public veut se retrouver de temps à autre chez les employés qui le servent. Ce serait une explication partielle.

M. Attewell: Les affiches des banques de certains quartiers de Toronto portent des messages en chinois aussi bien qu'en anglais.

Mme Clancy: À la page 19, vous parlez de l'instruction des plaintes, du droit d'appel, etc. Combien de temps faut-il entre le moment où l'on porte plainte et l'étape de l'appel?

Mme Clarke: Parlez-vous du Programme de contrats fédéraux?

Mme Clancy: Je pense ici aux contractuels qui seraient en situation de non-conformité.

Mme Clarke: La décision du Cabinet nous permettait pendant la période de négociation un délai de 12 mois au cours duquel nous pouvions nous entretenir avec les responsables de l'entreprise, repérer les problèmes, proposer des redressements, les aboucher avec quelqu'un de chez nous pour la concrétisation de leur programme, pour l'établissement d'un échéancier permettant l'exécution d'un plan donné. Si, au bout de 12 mois, rien ne se produit, le ministre envoie alors une lettre signalant la non-conformité. Bien entendu, il y a toujours des retards: il faut du temps, pour les discussions, et les lettres se croisent. Ensuite, il y a la possibilité d'interjeter appel. Quand il y a appel, nous choisissons sur la liste des gens qui ont une expérience des relations de travail le nom de quelqu'un à qui l'on confie un dossier précis. C'est arrivé deux fois. À ce moment-là, l'expert passe beaucoup de temps avec l'employeur et avec nous. Il écrit un rapport et donne son avis. Dans les deux cas, par le passé, les experts ont entériné notre décision.

Nous avons fait beaucoup d'efforts pour obtenir cette conformité parce que nous savons que le gouvernement hésite énormément quand il s'agit de refuser le droit de faire affaire avec lui. Il faut beaucoup de temps pour les échanges dans de tels cas.

Mme Clancy: Je comprends bien la période de 12 mois, mais la deuxième phase...

Mme Clarke: Vous parlez de l'appel?

Mme Clancy: Oui. Je pense que vous avez parlé de trois appels jusqu'à présent, n'est-ce pas?

Mme Clarke: Il faut environ deux mois, me dit Neil. C'est Neil qui dirige le Programme de contrats fédéraux.

[*Texte*]

Mrs. Clancy: So we're talking a total of 14 months, approximately, for the process from—

Ms Clarke: At least. There is a 30-day appeal period. So maybe three months.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): I thank the presenters.

You mention on page 19 that your experience with the Federal Contractors Program has shown the fact that a serious sanction exists is a strong incentive for employers to act positively. But it seems with the exception you mentioned of section 6 in the Employment Equity Act there is no serious sanction in the employment equity legislation.

Ms Clarke: No, the only enforcement mechanism at this time is that they must report in the proper form and manner. That's why I was talking previously about the need for a mechanism. The minister has indicated that too.

Mr. Skelly: I think virtually every designated group has indicated one of the deficiencies of the employment equity legislation is the lack of effective sanctions. I was just reading an OECD document that says the focus of the Canadian legislation is more on process than on outcome. So I was surprised to see in your commentary that in the drafting of the legislation it was looking at a results-oriented process. But the criticism is that this process really hasn't delivered the results people expected.

In fact, you've created some new definitions; for example, the definition for the word "slow" in the case of aboriginal employment. Over a period of four years, 0.19% is certainly a new definition for "slow". But it is not inconsistent with progress in other areas of Canadian policy with respect to aboriginal people.

• 2000

In analysing other legislation around the world that could perhaps serve as a model for Canadian legislation, are there legislative regimes around the world where equity has been achieved with respect to designated groups as a result of the kind of legislation they have? If so, what characterizes those models? What is different in those models from what we have here?

Ms Clarke: I don't think there is a country in the world that has a representative work force. In fact, I think it is something that only a handful of countries are still really striving for in a very serious way, and Canada is one of them. The United States has had some success. From the studies one reads, they seem to be all over the map. One recent study has talked about real improvements for black women in employment.

In the case of the United States, I would say they do have a stronger enforcement mechanism, although in their contract compliance program they have many different things from what we have. In their contract compliance program, after the company has the contract, then they are examined to see if they are dealing with affirmative action in a proper manner. I think we've gone one step better by saying, no, you don't even get to bid on a contract until you sign a

[*Traduction*]

Mme Clancy: Autrement dit, tout le processus prend environ 14 mois au total...

Mme Clarke: Au moins. Il y a un délai d'appel de 30 jours. Pour l'appel, cela signifie donc trois mois.

M. Skelly (Comox—Alberni): Je tiens à remercier les témoins.

À la page 21, vous dites que dans le cas du Programme de contrats fédéraux, on a constaté que l'imposition d'une sanction rigoureuse motive les employeurs à agir positivement. J'ai l'impression que, comme vous l'avez signalé, à l'exception de l'article 6 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il n'existe pas de sanctions rigoureuses dans les dispositions de la loi.

Mme Clarke: En effet, vous avez raison; pour l'instant, le seul mécanisme d'exécution qui existe est le rapport en bonne et due forme. Voilà pourquoi je réclamais précédemment un mécanisme. La ministre en a fait autant.

M. Skelly: En effet, presque tous les groupes désignés ont signalé qu'une des imperfections de la Loi sur l'équité en matière d'emploi était l'absence de sanctions efficaces. Je viens de lire dans un document de l'OCDE que la loi canadienne met davantage l'accent sur le processus que sur le résultat. Je m'étonne donc de vous entendre dire que les dispositions de la loi reflètent un processus visant à obtenir des résultats. En effet, on a critiqué précisément ce processus qui n'a pas permis d'obtenir les résultats escomptés.

À vrai dire, vous avez créé de nouvelles définitions. Par exemple, au sujet de l'emploi des autochtones, vous employez le terme «lent». Qualifier de «lent» un progrès de 0,19 p. 100 sur une période de quatre ans correspond certainement à une nouvelle définition du terme. Cela est toutefois conforme aux progrès réalisés par les peuples autochtones dans d'autres secteurs de la politique canadienne.

La législation d'autres pays pourrait peut-être servir de modèle à la législation canadienne, et voilà pourquoi je vous demande s'il existe d'autres pays qui auraient réussi à réaliser l'équité à l'égard de groupes désignés grâce à ces dispositions législatives appropriées. Dans l'affirmative, quelles sont les caractéristiques de ces modèles? En quoi sont-ils différents du nôtre?

Mme Clarke: Je ne pense pas qu'il existe un pays au monde qui ait une population active représentative. En fait, je pense qu'il n'y a qu'une poignée de pays qui s'intéressent sérieusement à la question, et le Canada est l'un d'entre eux. Aux États-Unis, il y a eu des efforts fructueux. D'après les études, il y aurait des résultats un peu partout. Dans une étude publiée récemment, on dit que les Noires ont connu de véritables progrès en matière d'emploi.

Le mécanisme d'exécution des États-Unis est beaucoup plus solide, même si leur programme de contrats comporte divers éléments que nous n'avons pas. Selon leur programme, une entreprise obtient d'abord un contrat et, ensuite, on procède à une vérification des mesures d'action positive. Quant à nous, nous allons encore plus loin, et nous refusons à une entreprise de soumissionner tant qu'elle n'a pas signé un engagement. Cela fait déjà quelques années que je me

[*Text*]

commitment. What happened in the United States—and it has been some years since I visited the office of federal contract compliance—was that once you had given a contract, it was very, very difficult for a government to pull back. We didn't even try to touch that. We thought we should get them before they even bid. I think that's an improvement.

Ireland right now is working on a program. They looked at our legislation quite a bit and they are using some aspects of it. But there are really not sterling examples anywhere in the world. We really are pioneers. That's why I think we don't need to be ashamed that this experimental legislation has its flaws. I would have been surprised if it didn't have flaws. What we have to do now is see how we can make it more effective.

Mr. Skelly: Are there goals that the Canadian government has established? You seem to be proud of the accomplishments of the contractors program, and it seems to be working a little better in terms of producing the desired results because it seems to be susceptible to enforcement. Are there any stated goals by the Canadian government that, for example, say to employers that under the Canadian employment equity legislation we would like to achieve this result over this period of time? You would pretty much provide a road map and some direction in which to go. Without that it's very difficult to plan to achieve an objective. Does the Canadian government have that objective?

Ms Clarke: In all fairness, I think that would be impossible to do. One could try. One could set some goals for the country, but one thing we've learned from the studies we've done is that economic conditions have a very strong effect on how quickly we can move in this area. When you have companies in difficulty, they are not going to achieve very much in the area of employment equity. They can still do some, but they can't do what you might expect.

This is why I mentioned previously that I've been trying to get a handle on what kind of economic scenarios we have to have to create the best results. What happens in a company that is declining or downsizing? We are still working on that because it is very difficult to do. I would question whether any government would be prepared when we don't really have any good models as yet, although we're working to find some good models.

Mr. Skelly: Can a government in a democratic, pluralistic society like ours, one that recognizes human rights, say that certain rights are dependent on economic conditions? I recall a national debate at one time in which one of the participants said he was in favour of equal rights for women when the economy got better. That's like Lincoln saying he will free the slaves when the economy is good. Isn't there a fundamental principle here that goes beyond those economic issues?

Ms Clarke: Certainly. I support it and we all support it, and the government obviously does too, since it has brought in human rights legislation. Human rights has nothing to do with economic status. This is why I'm saying that our act is

[*Translation*]

suis rendue aux États-Unis pour rendre visite aux responsables de ce programme, mais je crois savoir qu'une fois un contrat adjugé, il est très, très difficile là-bas de se désister. Quant à nous, nous n'avons pas choisi cette façon de faire, loin de là. Nous voulions que les gens se conforment avant de soumissionner et, à mon avis, c'est une amélioration par rapport au programme américain.

Actuellement, en Irlande, on est en train de mettre un programme au point. Les responsables ont bien étudié notre loi, dont ils se sont inspirés à certains égards. Il n'y a toutefois pas de loi parfaite, où que ce soit. Quant à nous, nous sommes des pionniers en la matière, et voilà pourquoi il n'y a pas de honte à ce que cette loi d'essai comporte des imperfections. Le contraire m'aurait étonnée. Il faut tâcher maintenant de la rendre plus efficace.

M. Skelly: Le gouvernement canadien a-t-il établi des objectifs? Vous semblez fière des réalisations du programme de contrats, et il semble qu'il donne de meilleurs résultats que les autres mesures parce qu'il est assorti d'un mécanisme d'exécution. Le gouvernement canadien aurait-il dit précisément aux employeurs qu'en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi il a fixé certaines cibles à atteindre au cours d'une période donnée? Ainsi, le gouvernement canadien donnerait une certaine orientation, avec des buts très précis. À défaut de cela, il est très difficile de prévoir atteindre un objectif. Le gouvernement canadien a-t-il procédé ainsi?

Mme Clarke: À la vérité, je pense qu'il serait impossible de procéder ainsi. On pourrait essayer. On pourrait établir certains objectifs, mais d'après les études qui ont été faites, on constate que la conjoncture a une incidence très nette sur les progrès réalisés à cet égard. Quand des entreprises sont en difficulté, elles ne peuvent pas faire énormément du côté de l'équité en matière d'emploi. Certes, elles peuvent faire certaines choses, mais certainement pas tout ce à quoi on pourrait s'attendre d'elles.

C'est pourquoi j'ai dit tout à l'heure que j'avais essayé de cerner le genre de scénarios économiques qui permettraient les meilleures réalisations. Que faire dans le cas d'une entreprise qui périclite ou qui limite ses opérations? Nous travaillons encore à résoudre ce problème, car il est très épineux. Je pense qu'aucun gouvernement ne serait prêt à établir des objectifs en l'absence de modèles solides, même si on s'emploie actuellement à trouver ces modèles.

M. Skelly: Dans une société démocratique et pluraliste comme la nôtre, dans une société qui respecte les droits de la personne, un gouvernement peut-il déclarer que certains droits dépendent de la conjoncture? Je me souviens d'un débat national au cours duquel un des participants a déclaré qu'il voulait bien des droits égaux pour les femmes, mais quand l'économie reprendrait. C'est un peu comme si Lincoln avait dit que les esclaves seraient libérés quand l'économie serait prospère. N'y a-t-il pas en cause ici un principe fondamental qui supplante les préoccupations économiques?

Mme Clarke: Absolument. Nous appuyons ce principe, et le gouvernement le fait aussi manifestement, puisque c'est lui qui a présenté la loi sur les droits de la personne. Les droits de la personne n'ont rien à voir avec la situation

[*Texte*]

not specifically human rights legislation. This act is saying that we're starting from here with what we have. Here's the economy we have, here are the companies we have, here are the things we're trying to do. Section 2 of the act states clearly the goal and the purpose of the act, and we're moving forward to try to achieve that. But I think that's where you have to suffer out. We have very strong legislation in this country, right across the country, in terms of human rights, and it has no economic boundaries.

• 2005

Mr. Nunziata (York South—Weston): Ms Clarke, you referred to section 2, entitled "Purpose of Act". It seems fairly straightforward to me.

> The purpose of this Act is to achieve equality in the work place so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment

—etc.

In terms of the experience and the trend of the last four or five years, when will that purpose or goal be achieved?

Ms Clarke: I don't know, and I don't think anybody knows.

We have suggested here tonight, and I think the minister in her speech suggested, some ways in which we might increase the rate of change within the country. But you do not take a work force and change it overnight—not if you're going to do it with equity, with fairness, with people ready and able to take on the jobs. We're talking about a very comprehensive thing. We're talking about adequate training programs. We're talking even about doing better forecasting of what jobs are going to be available in the next five years. We're not very good at that, either.

Mr. Nunziata: You indicated in your comments that with respect to women the progress was slow. You have quantified the progress, and I'm just wondering, from a lay person's perspective... We know what employment equity is because section 2 of the act states it. If progress has been slow, then what would be employment equity? How much time would it take to achieve it?

Ms Clarke: I just don't think that's a question... I would challenge anyone to be able to answer how much time.

It's not necessarily hitting people harder on the head that's going to achieve it. That's why I talked throughout the presentation about the importance of balance. We want to have employers buy in, because we think employment equity leads to a more competitive company, if you like. If you're utilizing all your skills and talents effectively, then you're going to keep them. You're not going to have the the same rate of turnover; you're going to have a more motivated staff. If you bring in a diverse work force, then your decisions are going to be based on the whole population and not on a small handful of people who went through one particular kind of school system. So it has to be a balance, and we're finding employers now who are saying that they think this is good business.

[*Traduction*]

économique. Voilà pourquoi je dis que notre loi ne porte pas spécifiquement sur les droits de la personne. Les dispositions de la loi tiennent compte de la réalité actuelle. Nous connaissons la situation de notre économie, de nos entreprises, et à partir de là nous essayons de réaliser quelque chose. L'article 2 de la loi précise clairement le but et l'objet de la loi, et nous prenons des mesures pour les réaliser. À mon avis, toutefois, il faut mettre de l'eau dans son vin. Les lois de notre pays sont très rigoureuses, quant au respect des droits de la personne, sans les limites économiques.

M. Nunziata (York-Sud—Weston): Madame Clarke, vous avez fait allusion à l'article 2, «objet de la loi». Pour moi, les choses sont très claires.

> La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis

...etc.

Étant donné ce qu'on a constaté depuis quatre ou cinq ans, quand cet objet, cette fin, seront-ils réalisés?

Mme Clarke: Je ne le sais pas, et personne ne le sait, à mon avis.

Ce soir, on a proposé des moyens, et la ministre en a fait autant dans son allocution, des moyens, donc, d'accélérer le rythme de l'évolution de la situation au Canada. Mais on ne peut pas transformer une population active du jour au lendemain, surtout quand on choisit de le faire avec équité, justice, et au profit de gens qui sont prêts et aptes à occuper les emplois qu'il faut. Il s'agit d'une entreprise gigantesque. Il faut prévoir des programmes de formation adaptés. Il faut savoir mieux prévoir le genre d'emplois sur lesquels on pourra compter au cours des cinq prochaines années. Nous ne réussissons pas très bien à le faire.

M. Nunziata: Vous avez dit que pour les femmes, les progrès étaient lents. Vous avez donné un chiffre, mais pour quelqu'un qui n'est pas expert... Nous savons ce qu'est l'équité en matière d'emploi parce que l'article 2 le définit. Que signifie l'équité en matière d'emploi devant des progrès lents? Combien de temps faudra-t-il pour le définir?

Mme Clarke: Je ne pense pas que la question se pose... Je me demande si quelqu'un peut dire combien de temps cela prendra.

Ce n'est pas en frappant plus fort que l'on obtiendra nécessairement des résultats. Voilà pourquoi je n'ai pas cessé de parler de l'importance de l'équilibre. Nous voulons convaincre les employeurs que l'équité en matière d'emploi mène à une plus grande compétitivité pour leurs entreprises. Si toutes les compétences et tous les talents sont utilisés efficacement, les employés resteront, et le taux de roulement ne sera pas aussi élevé. L'effectif sera plus motivé. Plus l'effectif sera diversifié, plus les décisions seront prises en fonction de l'ensemble plutôt que d'une poignée de gens qui auront connu le même système d'enseignement. Il faut donc un équilibre, et il y a actuellement des employeurs qui découvrent que l'équité est avantageuse.

[*Text*]

In the United States, when Reagan tried to pull back on affirmative action programs, many senior corporations wrote to him and said, look, whatever you do we are still going to continue with these programs, because they have made us more effective. So it's a combination of almost creating that critical mass, perhaps through pressures and sanctions, to the point where it's seen as just the way we do good business in this country.

Mr. Nunziata: I really don't know what all that means, except to say that the act was enacted to achieve a particular purpose and you're telling me that it's impossible even to define what that Utopia would be. I'm just wondering—

Ms Clarke: I think it is impossible to define. We are trying to get a handle on some models that would give us a bit of a sense of projections.

Mr. Nunziata: You indicated that the contractors program has met with some success. It is obvious why. If you don't play by the rules, then there's no business for that particular company, and you've been able to say that there's some success there. With the 370-odd employers that fall within the act, it hasn't been as successful. The act hasn't been as successful as the contractors program.

I'm really not certain why there's this piecemeal approach to employment equity. I can understand the difference between federal and provincial and municipal jurisdictions, but in the federal area we have these 370-odd companies. Rights are rights are rights, but Parliament in its wisdom has decided that if you have 99 employees, then you don't have to worry about the act, but if you have one additional employee, then you do have to worry about it.

Your own department is not subject to the act. I find that rather odd—the federal government, the public civil service.

Ms Clarke: I'm sure that's going to come up many times.

• 2010

Mr. Nunziata: In your view, should the jurisdiction of the act be expanded to include all federally regulated agencies? Should the limit be reduced from 100 down to something more reasonable, and should you and your department be subjected to the act? If not, why not?

Ms Clarke: I think in terms of reducing the number of employees this is something that you are going to have to come to grips with because everybody has a different idea. For example, you could say all federally regulated companies are covered. However, you are going to treat the very small companies quite differently. They may just have to post something saying, "We are an employee equity employer", and occasionally write a report. You cannot make the same demands on a small company that you make on a larger company. They just couldn't handle it; they couldn't deal with it.

[*Translation*]

Aux États-Unis, quand Reagan a essayé de réduire les programmes d'action positive, bien des chefs d'entreprises lui ont écrit pour lui dire que, quoi qu'il en soit, ils maintiendraient ces programmes parce qu'ils s'étaient révélés efficaces. Il faut donc à la fois créer une masse critique, grâce à des pressions et à des sanctions, de telle sorte que ces mesures soient considérées comme de bonnes pratiques de gestion.

M. Nunziata: Je ne comprends pas très bien ce que tout cela signifie, mais je sais que la loi a été adoptée pour atteindre un objectif précis, et vous me dites qu'il est impossible de définir même une telle utopie. Je me demande. . .

Mme Clarke: Je pense que c'est impossible à définir. Nous essayons de cerner certains modèles qui nous permettraient de faire des projections.

M. Nunziata: Vous avez dit que le Programme de contrats fédéraux avait connu un certain succès. La raison en est évidente. En effet, le gouvernement ne fait pas affaire avec les entreprises qui ne respectent pas la règle, et vous avez pu constater que cela donnait des résultats. Il y a quelque 370 employeurs qui sont régis par les dispositions de la loi et auprès desquels vos efforts n'ont pas été fructueux. Les dispositions de la loi n'ont pas connu le même succès que le Programme de contrats fédéraux.

Je me demande pourquoi on procède de façon aussi désorganisée pour l'équité en matière d'emploi. Je comprends la différence qui existe entre les compétences fédérales, provinciales et municipales, mais il y a 370 entreprises qui relèvent du niveau fédéral. Les droits demeureront toujours des droits, et le Parlement dans sa sagesse a décidé qu'une entreprise de 99 employés ne serait pas régie par les dispositions de la loi. Or, une entreprise qui a un employé de plus l'est.

Votre propre ministère n'est pas soumis aux dispositions de la loi. Je trouve cela assez singulier quand il s'agit de la fonction publique, du gouvernement fédéral.

Mme Clarke: Je suis sûre que la situation sera redressée incessamment.

M. Nunziata: À votre avis, les dispositions de la loi devraient-elles s'appliquer à tous les organismes réglementés par le gouvernement fédéral? Le chiffre actuel de 100 devrait-il être ramené à un niveau plus raisonnable, et votre ministère devrait-il être assujetti aux dispositions de la loi à votre avis? Sinon, pourquoi pas?

Mme Clarke: Les avis divergent en ce qui concerne la réduction du nombre d'employés. Ainsi, on pourrait dire que ces mesures s'appliquent à toutes les sociétés réglementées par le gouvernement fédéral, des dispositions différentes étant néanmoins prévues pour les toutes petites entreprises, auxquelles il suffirait d'afficher qu'elles appliquent l'équité en matière d'emploi et de rédiger de temps à autre un rapport à ce sujet. En effet, on ne peut pas imposer les mêmes conditions aux petites entreprises qu'aux grandes sociétés.

[*Texte*]

It appears to us that if you lower the number of employees down to 50, for example, you don't get a really great increase in the number of employees. You get a great increase in the number of employers but you do not increase considerably the number of employees who are covered. That is something to take into consideration.

In terms of the federal government, as you know, Treasury Board has a policy on employment equity, and all of us, myself as a manager, must report on our actions, our plans, and so on to Treasury Board.

There are many ways in which something could happen there. I really can't speak for Treasury Board as the employer, but there are considerations there. I would suppose they could bind themselves with their own legislation if they so wished to report in the same form and manner. There are many different considerations they could have. There are many options open to them. I would think if you speak to. . .I am not going to speak for my colleagues in Treasury Board.

Mr. Nunziata: May I ask you if employment equity has been achieved in your own department?

Ms Clarke: Our record is not bad. I think I have the figures somewhere here.

Mr. Nunziata: I am surprised it is not perfect.

Ms Clarke: We are doing our best. I can't find it.

Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi): There are two women out of three people at the table. That's not bad.

Ms Clarke: Here we are. This is only representation, not status, within the government. The representation of women under the act is 43.74%. The federal government 44.40%. Employment and Immigration, believe it or not, is 65.70% female. The Canadian labour force is 44%. In terms of aboriginal people, the Canadian Labour force is 2.10%; we are 2.70%. In the case of persons with disabilities, the Canadian labour force is 5.4%; we are 6.4%. For members of visible minorities the Canadian labour force is 6.3%, and there we are only 3.5%. We are above the Canadian labour force, or the availability data if you like, in three areas and down in one.

Mr. Nunziata: With respect to representation, what about all the other factors?

Ms Clarke: This is the only information we have. We don't have that kind of data available for everyone.

Mr. Nunziata: As a final question, in terms of what you are subjected to in your department and other government departments and the Employment Equity Act, how do the Treasury Board guidelines compare?

Ms Clarke: I don't work at Treasury Board and I don't know all the information about that. But I know that we receive requirements to plan and submit, and in fact when I and Gaye and Neil as managers of the programs go forward for our performance reviews, that is supposed to be one of the things on which we are evaluated.

[*Traduction*]

En réduisant le nombre d'employés à 50, le nombre d'employés couverts n'augmenterait pas sensiblement, alors que le nombre d'entreprises augmenterait de façon significative. C'est là un élément dont il faut tenir compte.

Par ailleurs, le Conseil du Trésor a une politique sur l'équité en matière d'emploi, et nous devons tous, moi-même y compris, soumettre un rapport au Conseil du Trésor sur tout ce que nous faisons dans ce domaine.

Toutes sortes de mesures pourraient être envisagées. Bien sûr, il ne m'appartient pas de parler au nom du Conseil du Trésor en tant que patron. Entre autres possibilités, le Conseil du Trésor pourrait s'engager à respecter les dispositions de la loi et rendre donc compte en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Il existe toutes sortes de possibilités, mais il ne m'appartient pas de me prononcer au nom du Conseil du Trésor.

M. Nunziata: L'équité en matière d'emploi a-t-elle été réalisée dans votre ministère?

Mme Clarke: Les résultats ne sont pas mauvais; je dois avoir les chiffres sur moi.

M. Nunziata: Ils ont dû être parfaits.

Mme Clarke: Nous faisons de notre mieux. Je ne parviens pas à retrouver les chiffres.

Mme Bertrand (Brome—Missisquoi): Sur les trois témoins, il y a deux femmes, ce qui n'est pas si mal.

Mme Clarke: Voilà, j'ai retrouvé le tableau. Aux termes de la loi, les femmes devraient représenter 43,74 p. 100. Pour le gouvernement fédéral, cette proportion est de 44,40 p. 100. Au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, la proportion de femmes atteint 65,70 p. 100. Les femmes représentent 44 p. 100 de l'ensemble de la main-d'oeuvre canadienne. Les autochtones ne représentent que 2,10 p. 100 de la main-d'oeuvre nationale, dont 2,70 p. 100 de femmes. Les handicapés représentent 5,4 p. 100 de l'ensemble de la main-d'oeuvre nationale, dont 6,4 p. 100 de femmes. Les membres des minorités visibles représentent 6,3 p. 100 de l'ensemble de la main-d'oeuvre du Canada, dont 3,5 p. 100 de femmes. Donc, le nombre de femmes est supérieur dans trois catégories et inférieur dans une.

M. Nunziata: Qu'en est-il des autres facteurs relatifs à la représentation?

Mme Clarke: Je ne dispose pas de ces données.

M. Nunziata: Comment les directives du Conseil du Trésor se comparent-elles aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

Mme Clarke: Comme je ne travaille pas au Conseil du Trésor, je ne dispose pas de tous les renseignements. Toujours est-il que nous sommes tenus d'établir des plans et de soumettre des rapports, et lorsque les résultats de Gaye, de Neil et les miens sont passés en revue, c'est entre autres en fonction de ces résultats qu'on les évalue.

[*Text*]

Mr. Nunziata: Mr. Chairman, I wish to make a request for a comparison of the guidelines. Are those guidelines available?

Ms Clarke: I am sure Treasury Board has them.

Mr. Nunziata: I would like to be able to compare the guidelines.

The Chairman: We will do our best to obtain them. I think we are going to have people from Treasury Board here. I am not sure whether we are going to have the President of the Treasury Board, but we are going to have officials, and certainly we will endeavour to obtain those if they are available.

Mr. Nunziata: I have more questions but I will wait for the second round.

• 2015

Mme Bertrand: Merci, monsieur le président.

Madame Clarke, soyez la bienvenue à notre Comité. J'aurais plusieurs questions à poser, mais je vais quand même me limiter.

Ce livre *Consultation préalable à l'examen de la Loi*, a-t-il été publié dernièrement pour la révision de la Loi comme nous sommes en train de le faire?

Ms Clarke: That's the consultation document you have?

Mrs. Bertrand: Yes.

Ms Clarke: Yes, that has just recently—

Mme Bertrand: Cela peut donc nous servir avantageusement.

Je vais poser des questions au nom des employeurs, peut-être. Dans le chapitre *Exigences relatives au rapport*, certains employeurs vous ont fait des recommandations et vous-même dans votre exposé avez dit que certains employeurs souhaiteraient que les exigences soient simplifiées.

Attendu que nous voulons que ces employeurs soient des partenaires, avec le gouvernement, dans l'application de cette loi; et attendu, aussi, toute la paperasse pour toutes sortes d'autres raisons, dans toutes sortes d'autres rapports qu'ils se doivent de remplir au cours d'une année; est-ce que vous croyez qu'il faudrait s'attarder un peu sur cela? Est-ce qu'il est possible d'obtenir la formule que les employeurs doivent remplir pour satisfaire à la Loi?

Ms Clarke: We can certainly make those available to you.

There is a difference of opinion amongst the employers. Many say that they now have their systems up and running and if there is any change, they have asked for some kind of timeframe because they then have to set up a whole new system to collect in a new manner. Some have told us that they would be just as happy to leave it the way it is because they have finally worked out how to collect it and keep track of it in this way, whereas others might well prefer to have some things changed.

The information we get now is pretty useful, generally speaking. We could cut down in a few areas, maybe not having reporting by metropolitan area, although I think many people would miss seeing it that way. It could be done just provincially or nationally. There are some areas where we could simplify.

[*Translation*]

M. Nunziata: Monsieur le président, est-ce qu'on pourrait consulter ces directives?

Mme Clarke: Le Conseil du Trésor doit les avoir.

M. Nunziata: J'aimerais pouvoir faire une comparaison.

Le président: Nous allons essayer de les obtenir. Je ne sais pas si le président du Conseil du Trésor lui-même doit comparaître, mais il y aura certainement des hauts fonctionnaires, et nous demanderons à obtenir ces directives.

M. Nunziata: J'attendrai le second tour pour poser mes autres questions.

Mrs. Bertrand: Thank you, Mr. Chairman.

Welcome to this committee, Ms Clarke. I have several questions I would like to ask, but I will try to be brief.

The publication titled *Consultations in preparation for the review of the Employment Equity Act*, has it been published recently in view of this review?

Mme Clarke: Vous parlez du document de consultation?

Mme Bertrand: Oui.

Mme Clarke: Oui, ce document a été publié récemment. . .

Mrs. Bertrand: So it could be very helpful for us.

I have a few questions about employers. In the chapter titled: *Reporting Requirements*, it says that a number of employers have made recommendations and you mentioned yourself in your presentation that employers want some of these requirements to be simplified.

Since we want these employers to be partners with the government in applying the Act, and in view of the fact that employers are already up to their necks in all kinds of red tape and reports they have to fill in, wouldn't you say this is an important matter? Could we get a copy of the formula which employers have to fill in under the Act?

Mme Clarke: Nous pourrions vous les faire parvenir.

Les employeurs sont loin d'être unanimes. Selon certains, étant donné que leur système est déjà en place, il leur faudrait des délais si on leur imposait de nouvelles conditions exigeant un nouveau système. D'autres au contraire préféreraient que les choses restent dans l'état, car leur système est au point, et ils préfèrent donc rien n'y changer.

Dans l'ensemble, les renseignements que nous obtenons sont utiles pour la plupart. On pourrait peut-être éliminer certaines données, comme par exemple les données relatives aux régions métropolitaines, car il suffirait peut-être d'avoir des données à l'échelon provincial et national. Il y aurait donc moyen de simplifier les choses.

[*Texte*]

We also have our computerized reporting system. The sophisticated employers, the larger employers, can use that computerized system. It's a very simple method for them to feed the material into the system and indeed feed it to us. You might want to consider both of those and maybe ask some employers what they think.

Mme Bertrand: Quant aux questions auxquelles les employeurs doivent répondre, est-ce qu'il y en aurait une qui traiterait de la formation professionnelle que ces mêmes entreprises pourraient donner aux groupes désignés? Ce point ne serait-il pas important, même si les employeurs n'arrivent pas à donner un emploi tout de suite aux gens qu'on voudrait favoriser? Si on commençait par offrir une certaine formation professionnelle dans les métiers non traditionnels, par exemple, cela ne pourrait-il pas devenir un moyen pour l'employeur de satisfaitre aux exigences de la Loi?

Ms Clarke: Are you suggesting that they should be reporting on their training?

Mrs. Bertrand: Yes.

Ms Clarke: That was discussed initially when the act was put through. It's a possibility. One of the problems you have when you are trying to get information on training is that there is on-the-job training that some people don't even record or keep track of. There are many variations of what training is and what it does, but it is certainly an area you could consider.

Mme Bertrand: Voici ma dernière question. Nous parlons beaucoup de l'accessibilité à l'emploi des groupes désignés. Parmi ces groupes, naturellement, il y a les femmes qui sont un groupe important. Il n'est jamais question du salaire des femmes. Pourquoi le nombre seul serait-il important? Quand une femme accède à un poste équivalent à celui d'un homme, n'y aurait-il pas moyen d'augmenter le salaire? En ce moment, et la preuve est faite, les femmes gagnent encore 60 p. 100 du salaire des hommes.

• 2020

Ms Clarke: We do collect that information. In fact, the latest figures that have come out from Statistics Canada for 1990 indicate there has been a slight improvement, a narrowing of the wage gap between men and women. It's interesting that the wage gap between men and women under the act is less than in the overall work force. In other words, women under the act are doing a little bit better compared to men under the act than in the general labour force. You're quite right; that's a very important number. We report on it every year in the overall annual report. We talk a fair amount about that and about wage differentials, even within each group between men and women. You'll find differentials within the aboriginal community between men and women, in the disabled community between men and women, and so on. In fact, when we started with the regulations, there was some pressure to report just on the groups and not on the differences. We thought it was important to have the differences between men and women reported in each group. That is what we do. That is available.

[*Traduction*]

Les grosses entreprises peuvent se servir de notre système informatisé pour établir leurs rapports, ce qui leur simplifie énormément la tâche. Vous pourriez peut-être demander aux employeurs eux-mêmes ce qu'ils en pensent.

Mrs. Bertrand: Among the questions, is there one dealing with the training which employers can offer to the designated groups? That could be important, particularly in cases where a job is not immediately available for these people. If employers were to provide training in non-traditional jobs, couldn't that be considered as meeting the requirements of the Act?

Mme Clarke: Les employeurs devraient donc être tenus de faire état de la formation professionnelle qu'ils offrent?

Mme Bertrand: Oui.

Mme Clarke: Il en a été question au moment où la loi a été déposée. C'est une possibilité. La difficulté, c'est que certaines formes de formation sur le tas ne sont jamais répertoriées. Il existe d'ailleurs des divergences quant à la définition même de formation.

Mrs. Bertrand: This will be my last question. There has been a lot of talk about job accessibility for designated groups, including women. But I have seen no mention whatever about women's salaries. It would seem that only the number of women working is important. When a woman gets a job equivalent to that of a man, why shouldn't she get a pay raise? Right now women earn only 60% of men's salaries.

Mme Clarke: Nous réunissons des données à ce sujet. D'après les données les plus récentes de Statistique Canada pour 1990, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes se serait rétréci. Vous remarquerez d'ailleurs que l'écart entre les salaires des hommes et des femmes assujettis aux dispositions de la loi est inférieur à l'écart pour l'ensemble de la main-d'oeuvre. Autrement dit, les salaires des femmes relevant des dispositions de la loi se rapprochent davantage des salaires de leurs homologues masculins que dans l'ensemble de la main-d'oeuvre active. C'est effectivement un indicateur très important, qui figure d'ailleurs chaque année dans notre rapport annuel. Nous fournissons d'ailleurs des chiffres sur l'écart des salaires entre hommes et femmes pour tous les groupes. Ainsi, il existe des écarts entre les salaires des hommes et des femmes parmi les autochtones, parmi les handicapés, etc. Lorsque la réglementation est entrée en vigueur, il était question de répertorier uniquement les groupes, et non pas les écarts de salaires. Mais nous avons jugé utile de répertorier également les écarts de salaires entre hommes et femmes, et c'est donc ce que nous faisons.

[*Text*]

Mme Bertrand: Est-ce qu'on ne pourrait pas prévoir un incitatif, également? Ça ne coûterait pas cher; il pourrait tout simplement y avoir un certificat ou quelque chose d'analogue à la fin de l'année pour démontrer, au moins, la volonté de certains employeurs de corriger certaines choses. Ça ne couterait pas cher au gouvernement. Je pense que ça se fait pour les employeurs qui engagent des femmes dans des métiers non traditionnels. Ça se fait déjà, donc.

Ms Clarke: I think that's a good point. We find that under the Federal Contractors Program there are companies that are vying to... We're very stingy in the awards we give. We've only given out four. They really have to be companies that have made a real effort and had some success. That's a part of the Federal Contractors Program. I quite agree with you that once in a while you should say, good for you, if a company has made a special effort. We do this under the contractors program. We don't under the legislation. That's something that could be considered.

The Chairman: Before proceeding with the second round, perhaps I can ask a question or two of you, Ms Clarke. You've indicated that within the contractors program there are what you describe, I take it, as serious sanctions. Since you've also indicated that you believe serious sanctions are needed under the act and perhaps in other areas too, what do you feel would be appropriate under the act as a serious sanction. Have you any suggestions for us that way?

Ms Clarke: I think when you talk about the act, you're talking about an enforcement mechanism of some sort. While I really can't second-guess government decisions in this area, we have many examples in government of the two-tiered approach to enforcement. You would have the administrative body and then you would have a board that can issue orders. We see that in the UI Act. We see it in many, many, different boards across government. That's certainly a model that's used throughout government, and I think very effectively.

The Chairman: That's the type of thing you were thinking of, then, in the way of—

Ms Clarke: It's one possibility.

The Chairman: Are there other possibilities?

Ms Clarke: Yes, I think there are. Mary Eberts, a very fine lawyer in Toronto, who has worked a long time in this field, has suggested that maybe one could look at the mechanism of the labour board and the mediation services. I was with the Ontario government. I understand how that works. You have the mediation services, and then you have an independent board with an appointed person in charge, so you have that independent aspect and then the mediation board. We're just starting to look at that one, too. Right now we're just looking at different kinds of models. There are many that also give a sense of independence, which some of the designated groups I know are interested in, while you retain the powers within government to move forward on a program. But those are simply ideas right now.

[*Translation*]

Mrs. Bertrand: Couldn't you provide some incentive? It wouldn't necessarily have to cost much; you might give out certificates at the end of each year to those employers who have made an effort to narrow the gap. It wouldn't cost the government much. I think it is already being done for employers who hire women in non-traditional jobs.

Mme Clarke: C'est une bonne idée. Dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, il y a des entreprises qui font de l'émulation. Nous n'attribuons d'ailleurs que très peu de récompenses. Nous n'en avons accordé que quatre. Les entreprises qui les obtiennent doivent prouver qu'elles ont obtenu des résultats tangibles. Cela fait partie du Programme de contrats fédéraux. Il est en effet utile de récompenser les entreprises qui ont fait un gros effort. On le fait donc dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, mais non pas dans le cadre de la loi; ce serait peut-être une possibilité.

Le président: Avant d'entamer le second tour, j'aimerais moi aussi poser quelques questions à M^me^ Clarke. Vous nous avez expliqué que le Programme de contrats fédéraux prévoit des sanctions graves. Quelles sanctions pourrait-on prévoir dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi à votre avis?

Mme Clarke: Il s'agit tout d'abord de faire respecter les dispositions de la loi. Au sein du gouvernement, cette tâche est généralement confiée à deux instances différentes. Il y a d'une part l'administration et d'autre part l'instance habilitée à donner des ordres. C'est ainsi que fonctionne notamment la Loi sur l'assurance-chômage. Et c'est ainsi que fonctionnent toute une série d'organismes, avec d'excellents résultats, il me semble.

Le président: Donc, ce serait là une possibilité...

Mme Clarke: Oui.

Le président: Y en a-t-il d'autres?

Mme Clarke: Certainement. Selon M^me^ Mary Eberts, avocate de Toronto qui se spécialise depuis longtemps dans ce domaine, on pourrait s'inspirer notamment de la commission des relations de travail et des services de médiation. Comme j'ai travaillé pour le gouvernement de l'Ontario, je sais comment cela fonctionne. Il y a d'une part les services de médiation et d'autre part une commission indépendante, avec à sa tête une personne nommée à ce poste. C'est une possibilité parmi bien d'autres que nous sommes en train d'envisager. Certains des groupes désignés attachent en effet une grande importance à l'indépendance d'une instance de ce genre, même s'il est entendu que le gouvernement doit être libre de ses actions pour appliquer ces dispositions. Mais pour l'instant, il ne s'agit que de possibilités.

[*Texte*]

• 2025

The Chairman: As you know, this committee is to report to the House by the beginning of May, and I am just wondering whether you expect to have developed any further models or to have gone any further in your research on that subject by then.

Ms Clarke: Yes, we do hope to have—

The Chairman: So it is likely you could come back to us on that aspect.

Ms Clarke: Yes. Perhaps the minister would like to discuss that with you too.

The Chairman: Another area you have indicated in your remarks is the question of quality as well as quantity reporting. Again, I am wondering whether you've developed any models or have any insights for us on this issue of how you would identify and give credit for quality as opposed to quantity.

One example that was pointed out to me is if an employer spends perhaps $100,000 to make the workplace accessible for one employee, it gets credit for one person, whereas if it spent $10,000 for 10 employees it would get credit for 10 people. Therefore in our using the quantitative approach only, built into the system might be inherent systemic discrimination that would discourage employers from hiring more severely handicapped people, as one example. Have you any insights for us there?

Ms Clarke: Certainly it could be built into the act that there are certain qualitative measures that are important. I think what I was trying to say is the qualitative measures set the infrastructure, if you like. You are not going to have progress unless you have certain kinds of measures in place. In our annual report this year we talk about the importance of recruitment pools, for example. We talk about training and development initiatives. We talk about reasonable accommodations, creating the equity environment, communications, and so on. Those are some of the measures actually reported to us by employers. So they have given us some ideas on the kinds of things one could build in. So when you are judging an employer you would be looking at, for example, in an on-site review, when Neil's people go in...

Neil, you might want to speak to what they do and what they look at.

Mr. Neil Carigan (Director, Federal Contractors Program, Department of Employment and Immigration): The compliance review process operates in a couple of phases. Before going in, we try to get as much information from the company on the kinds of initiatives they've taken regarding both the process of establishing an employment equity plan and the process of implementation as we can. The compliance review officer then goes into the organization, meets with management representatives, union representatives in a unionized environment, employees in general. He or she does a site tour, then looks at the various elements of that plan against the economic circumstances and

[*Traduction*]

Le président: Comme vous le savez, le comité doit présenter son rapport à la Chambre d'ici le début de mai, et je me demande si vous prévoyez pouvoir mettre au point d'autres modèles ou faire des progrès dans votre recherche à ce sujet d'ici cette date.

Mme Clarke: Oui, nous espérons...

Le président: Il serait donc possible que vous puissiez comparaître de nouveau devant nous à ce sujet.

Mme Clarke: Oui. La ministre souhaiterait peut-être en discuter également avec vous.

Le président: Dans vos remarques, vous avez aussi parlé d'inclure dans le rapport des critères de qualité, en plus des critères de quantité. Je me demande si vous avez mis au point des modèles ou si vous pouvez nous faire part de vos réflexions sur les moyens qui permettraient de reconnaître et de récompenser la qualité, par opposition à la quantité.

On m'a par exemple fait remarquer que si un employeur dépense 100,000$, peut-être, pour qu'un employé ait accès au lieu de travail, on ne reconnaît son travail qu'à l'égard d'une personne, alors que s'il dépense 10,000$ pour 10 employés, on lui attribuera le mérite d'avoir aidé 10 personnes. Si l'on se fonde sur la méthode quantitative seulement, le système pourrait bien comporter un élément de discrimination systémique qui découragerait les employeurs d'engager davantage de personnes souffrant de handicaps graves. Qu'en pensez-vous?

Mme Clarke: On pourrait certes définir dans la loi l'importance de certaines mesures qualitatives. Ce que je disais, c'est que, d'une certaine façon, ce sont les mesures qualitatives qui déterminent l'infrastructure. Tant que certaines mesures n'auront pas été mises en place, il n'y aura pas de progrès. Dans notre rapport annuel de cette année, nous parlons entre autres de l'importance des réserves de recrues. Nous parlons aussi de projets de formation et de perfectionnement, de locaux aménagés de façon raisonnable, de l'équité dans le milieu de travail, des communications, etc. En fait, ce sont là des mesures qui nous ont été signalées par des employeurs. Ceux-ci nous ont déjà fait part de certaines idées qui pourraient être intégrées. Donc, lorsque l'on juge un employeur, il faudrait tenir compte par exemple, lors d'un examen sur place, c'est-à-dire lorsque le personnel de Neil se présente...

Neil, vous pourriez peut-être nous dire ce que fait votre personnel et de quoi il tient compte.

M. Neil Carigan (directeur, Programme de contrats fédéraux, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Il y a deux phases au processus de vérification de la conformité. Avant de nous présenter sur place, nous essayons d'obtenir de la compagnie autant de renseignements que possible sur les mesures qu'elle a prises quant à l'établissement d'un plan d'équité en matière d'emploi et à la mise en oeuvre de ce plan. L'agent de vérification de la conformité se rend ensuite sur place; il rencontre des représentants de la direction, des représentants du syndicat lorsqu'il y a un syndicat, et les employés en général. L'agent visite les lieux, puis il étudie les différents éléments du plan en regard de la situation

[*Text*]

the environment the company operates in. That mechanism provides an opportunity to look realistically at some of the qualitative initiatives companies are taking toward establishing employment equity.

Mr. Attewell: I have a question about the burden on companies. I am thinking of banks here, because I have seen the report they put in, which is the size of a telephone book. I am not sure of the procedures, but there is one area where the numbers have to reconcile, in terms of how many are taken on and how many are terminated. In between those numbers you get transfers, promotions, lateral moves to another province, and I am told that can be a pretty horrendous process to be looking into.

Once you have done that with an institution once or twice, surely there is some earned integrity there, and maybe on different audits you could spot-check every second year or so, especially with bigger companies. They are all computerized. I don't think you're finding any real errors.

They can't put 30 or 50 people on this. Because of confidentiality, only 2 people in a given bank can trace whether it's 500 or 600 people who are finally all validly identified. That's one area you may want to comment on specifically.

• 2030

I haven't had a chance to read all your material yet, but have you any substantial and specific recommendations for improving that reporting burden on businesses? They were singled out as a group that is indeed making pretty good headway.

Ms Clarke: I think it's true that the reporting process can be onerous. However, it's our understanding that many of the larger companies are finding it convenient to use the computerized system we now have available, which would require all the things that are there. However, you could look at how often they report, particularly if it was combined with an on-site review, going in and seeing how people are doing every few years and that sort of thing. If you combined it with that, you might be able simply to have information on the flow data. We don't think representation is going to increase quickly year by year, but you might get a good feeling of how much action is taking place. The action is the flow data: the hirings, the promotions, the things that I agree can be difficult, but they really tell you what's going on in that company.

Perhaps one could have reporting on that every year. They could simply give you a brief report on that and maybe a major report... In fact, you could even time it with the census so you would have very clear figures of what is

[*Translation*]

économique et du milieu dans lequel la compagnie fonctionne. Cette méthode permet d'étudier de façon réaliste certaines des initiatives qualitatives que les entreprises mettent en oeuvre en vue d'atteindre l'équité en matière d'emploi.

M. Attewell: Qu'en est-il du fardeau imposé aux sociétés? Je pense plus particulièrement aux banques, car j'ai vu le rapport qu'elles ont déposé, un rapport de l'épaisseur d'un annuaire téléphonique. Je ne connais pas très bien le processus, mais on doit nécessairement indiquer quelque part combien d'employés ont été embauchés et combien ont quitté la société. Dans ces chiffres, il faut tenir compte des mutations, des promotions, des mutations latérales dans une autre province, et j'ai entendu dire qu'il est parfois difficile de réunir toutes ces données.

Une fois que l'établissement a subi avec succès une ou deux vérifications, on peut dire qu'il s'est acquis une réputation d'intégrité; lors des vérifications suivantes, il suffirait peut-être de faire des contrôles surprises tous les deux ans environ, spécialement dans le cas des grandes sociétés. Toutes ces sociétés sont d'ailleurs informatisées. Je ne crois pas que vous y trouviez vraiment d'erreurs.

Des sociétés ne peuvent affecter 30 ou 50 personnes à cette tâche. À cause du caractère confidentiel des renseignements, les banques ne peuvent confier qu'à deux employés la tâche de déterminer s'il y a 500 ou 600 personnes qui, en fin de compte, sont identifiées de façon valable. Peut-être voudrez-vous faire des observations sur cette question.

Je n'ai pas encore eu la possibilité de lire tous vos documents, mais auriez-vous des recommandations précises sur la façon dont nous pourrions alléger le fardeau que constituent pour les entreprises les rapports qu'on leur impose? On a reconnu que ce groupe plus particulièrement avait une assez bonne avance.

Mme Clarke: Il est vrai que l'établissement des rapports peut être onéreux. Cependant, nous savons que bon nombre de bonnes sociétés trouvent plus facile d'utiliser le système informatisé que nous pouvons maintenant leur fournir, et qui fait appel à toutes les données. Cependant, on peut tenir compte de la fréquence des rapports, surtout si l'on y ajoute un examen sur place, une visite pour vérifier comment les choses se passent. Si l'on joint ces rapports à l'examen, il serait peut-être suffisant d'avoir des données sur la mobilité. Nous ne croyons pas que la représentation augmentera énormément d'une année à l'autre, mais on pourrait ainsi avoir une bonne idée des mesures qui sont prises. Ces mesures, on peut les constater dans les données sur la mobilité, c'est à dire dans l'embauche, les promotions, toutes ces mesures qui peuvent être difficiile, j'en conviens, mais qui montrent ce que fait vraiment l'entreprise.

Peut-être devrait-on demander un rapport annuel sur ces données. Les entreprises pourraient déposer un bref rapport à ce sujet et peut-être un rapport plus important... En fait, il serait possible de le faire coïncider avec le recensement de

[*Texte*]

happening every five years or so. Combining that with an on-site review—that sort of balanced situation might help employers. We heard a mixture of reactions from employers in our consultation process. Some of them would probably welcome a bit of relief on that.

Mr. Attewell: I used to be in a systems area for a while in business. A system this massive, and I gather it was literally designed...we've only used it five years. I'm a bit amazed that somebody isn't taking a very systematic and analytical look at what we can do without. I get the sense that costs are being ignored here, that we have no hard-nosed person really looking at whether you need this much data and whether you need it in this form.

Now I understand it's dangerous and that you can't tinker much with some of the categories and subsets or you render everything else useless. But is anyone really taking a hard, cold look at the cost of this and at how to eliminate some redundancies or areas where you've got a ton of information? Is there someone asking if you really make practical use of this?

Ms Clarke: I think that's why we may well want to look at reporting only on the flow data for a few years at a time. I think that's significant. You've had a certain number of opportunities for change. How many of those opportunities went to the designated groups? What percentage did? That's one way to reduce that burden.

As I say, many of them already have their systems up and running. We do look at it very carefully. At one point we tried to put a cost on what employers pay, but every company is so different that it is impossible to come up with a number for a certain size of company. It varied considerably.

For example, when the act first came into effect there were companies, and remarkably large companies, that did not have very sophisticated computerized systems, much to our surprise. Many of them had to spend a fair amount of money developing those systems. I guess they're the ones saying to us that they just got it up and running, so we shouldn't change it.

But you could look at the possibility of a lesser reporting—reporting the whole thing maybe every five years, every four years, something of that sort.

Mr. Attewell: I hope this is being addressed, because I talk of costs primarily, but another damage that you—"you" being the group running it—could unwittingly be doing is turning away some people from other countries from having a look at it. You mentioned a while ago that we are a kind of model world-wide, but if representatives are coming from different parts of the world to look at it and if they're getting too many complaints in terms of the cost and complexity, then that's going to work against the whole idea of our model hopefully being spread to other countries.

[*Traduction*]

façon à avoir des chiffres très clairs sur la situation tous les cinq ans. Si l'on joint à cela l'examen sur place—on créerait une sorte d'équilibre, qui pourrait aider les employeurs. Au cours de nos consultations, nous avons entendu diverses réactions de la part des employeurs. Certains d'entre eux seraient sans doute heureux d'être soulagés sur ce point.

M. Attewell: J'ai travaillé pendant un certain temps dans le domaine des systèmes informatiques, dans le monde des affaires. Un système de cette ampleur, et j'imagine qu'il a été conçu plus spécialement... Nous l'avons utilisé seulement pendant cinq ans. Je suis un peu étonné que personne ne fasse une analyse très systématique de ce qu'il est possible de faire sans lui. J'ai l'impression qu'on ne tient pas compte des coûts, que personne n'est assez déterminé pour évaluer si nous avons besoin d'autant de données et si nous en avons besoin sous cette forme.

Je sais bien que c'est délicat, et qu'on ne peut pas jouer beaucoup avec les catégories et les sous-ensembles, au risque de rendre inutile tout le reste du système. Mais y a-t-il quelqu'un qui est chargé d'étudier sans passion et en profondeur les coûts d'une telle entreprise, et de trouver des moyens d'éliminer les répétitions ou la surabondance de renseignements? Quelqu'un est-il chargé de vérifier si l'on fait vraiment une utilisation pratique de tout cela?

Mme Clarke: C'est pourquoi nous pourrions bien opter pour des rapports sur la mobilité qui porteraient sur plusieurs années à la fois. Les résultats pourraient être significatifs. On pourrait évaluer les possibilités de changements dont les sociétés ont pu profiter, le nombre des possibilités, en pourcentage, dont les groupes désignés ont pu profiter. C'est un moyen de réduire le fardeau.

Comme je l'ai dit, bon nombre des entreprises ont déjà des systèmes bien établis. Nous les examinons très soigneusement. A un moment donné, nous avons essayé d'estimer les coûts que doivent assumer les employeurs, mais il y a tant de différences entre les entreprises qu'il est impossible de fixer un chiffre pour une entreprise d'une taille donnée. Il y a des variations considérables.

Par exemple, lorsque la loi est entrée en vigueur, il y avait des entreprises, et même des entreprises relativement importantes, qui, à notre grande surprise, ne disposaient pas de systèmes informatiques très perfectionnés. Bon nombre d'entre elles ont dû dépenser des sommes importantes pour les mettre en place. Ce sont celles-là, je crois bien, qui nous disent: Nous avons maintenant notre système en place, il ne faut pas en changer.

Vous pourriez étudier la possibilité de rapports moins étendus—il pourrait y avoir des rapports complets tous les quatre ou cinq ans environ.

M. Attewell: J'espère que quelqu'un s'en occupe, car je parle principalement de coûts, mais il y a un autre dommage qui pourrait être fait; en effet, les utilisateurs du système pourraient involontairement décourager des gens des autres pays d'étudier le système. Vous avez dit précédemment que nous jouons en quelque sorte un rôle de modèle sur le plan international, mais si des représentants de différentes parties du monde viennent observer le système et entendent trop de plaintes sur ses coûts et sa complexité, cela empêchera notre modèle de se répandre dans d'autres pays.

[*Text*]

• 2035

Ms Clarke: I think that is a very good point.

Mrs. Clancy: Ms Clarke, as a follow-up to Mr. Attewell's question, if you were to limit the reporting to the flow data, would you consider that optimum?

Ms Clarke: As I said, I think we are going to find, no matter what we do, that representation over a year is not going to change enormously. One year in a cycle for a business is not very long.

Mrs. Clancy: So it might be better to elongate your period rather than to change your reporting.

Ms Clarke: Yes.

Mrs. Clancy: I'm sorry, Mr. Attewell, but I just have to say I weep for the banks. I really do. With record profits I think they can probably manage it.

Mr. Attewell: That is a big surprise.

Mrs. Clancy: I don't know. I was at the Bank of Nova Scotia annual meeting a couple of weeks ago. They seemed in good shape. I snuck in. I was one of the six women allowed to go.

You mentioned a number of large companies not having the more sophisticated communication systems and computer systems. Surely as as we get deeper and deeper into this communication age, this is changing every day in every possible sector of society.

Under another hat I sit on the communications and culture committee, and it just seems to me that those people who are not caught up in this kind of system are just going to be left behind, whether it is employment equity or whether it is just the day-to-day running of any office.

Let me get to the question I really wanted to ask in the first place. With regard to training and enforcement, presupposing the perfect world dawned tomorrow and you had everybody saying, we want to have the reflective percentage of the disadvantaged groups in our companies, what are the odds that those positions could be filled by qualified people, if those positions became available?

Ms Clarke: That would vary considerably. If I start off with women, I think we have many very well qualified women who are working below their level of qualification, and I think we all know that. But I think that may also be true for males in the other three categories in some cases. I know that the disability community speaks of the need for sound projections and good training. I think that is a very important issue for them.

I think one of the problems we have, and we are not the only country that has trouble with this as well, is forecasting. We need a lot of co-operation from employers to do the kind of forecasting so we know where we expect the jobs to occur. But even when we have done that, if a sudden problem arises in the economy some of those projections can be completely wrong.

[*Translation*]

Mme Clarke: C'est un très bon argument.

Mme Clancy: Madame Clarke, pour faire suite à la question de M. Attewell, si on limitait les rapports aux données sur la mobilité, estimez-vous que ce serait suffisant?

Mme Clarke: Comme je l'ai dit, quoi que nous fassions, nous constaterons qu'il n'y a pas de grand changement dans la représentation d'une année à l'autre. Une année, pour une entreprise, ce n'est pas très long.

Mme Clancy: Il vaudrait donc mieux prolonger la période plutôt que de changer vos rapports.

Mme Clarke: C'est juste.

Mme Clancy: Je suis désolée de dire, monsieur Attewell, que mon coeur ne saigne pas vraiment pour les banques. Elles seront probablement en mesure d'assumer les coûts grâce à leurs profits records.

M. Attewell: Quelle surprise!

Mme Clancy: J'ai assisté à la réunion annuelle de la Banque de Nouvelle-Écosse, il y a deux semaines. La Banque a l'air de bien se porter. Je m'y étais rendue en observateur et j'ai été l'une des six femmes à qui on a permis d'assister à la réunion.

Vous avez parlé d'un certain nombre de grandes sociétés qui ne disposent pas de systèmes informatiques et de systèmes de communications perfectionnés. Etant donné que nous sommes de plus en plus engagés dans une ère de communications, c'est quelque chose qui doit changer chaque jour dans tous les secteurs de la société.

Je suis également membre du Comité de la culture et des communications, et il me semble que les gens qui ne sont pas dotés de tels systèmes seront laissés pour compte, qu'il s'agisse d'équité en matière d'emploi ou tout simplement du fonctionnement quotidien d'un bureau.

Permettez-moi de passer maintenant à la question que je voulais vous poser. Pour ce qui est de la formation et de l'application, supposons que nous nous réveillons demain dans un monde parfait et que chacun désire tout à coup avoir dans son entreprise un nombre d'employés venant des groupes désavantagés proportionnel à la situation de ces groupes dans la société. Quelles sont les possibilités que ces postes, s'ils devenaient disponibles, soient comblés par des gens qualifiés?

Mme Clarke: Il y aurait des variations considérables selon les groupes. Dans le cas des femmes, j'estime qu'un grand nombre de femmes très qualifiées occupent des postes inférieurs à leur niveau de compétence. Cela, nous le savons tous. C'est sans doute également vrai pour les hommes, dans certains cas, dans les autres trois catégories. Les handicapés disent qu'il est nécessaire d'avoir de bonnes prévisions et une bonne formation. C'est un enjeu très important pour eux.

L'un de nos problèmes, et le Canada n'est pas le seul pays dans cette situation, c'est la prévision. Pour faire des prévisions nous permettant de savoir quand les emplois seront disponibles, nous devons obtenir une grande collaboration de la part des employeurs. Même lorsque c'est le cas, il suffit qu'il y ait tout à coup un problème économique pour que ces projections deviennent complètement fausses.

[*Texte*]

I know the complaint often is made, you keep training people for jobs that are not available. I think we have to get better at that, much better at forecasting what is required. I think you are quite right, there would be some positions for which we may not have enough qualified people, but remember that some employers are starting their own training programs. We have examples of companies—

Mrs. Clancy: That was leading right into my next question. It seems to me, given my own experience in working with women in employment questions, that in general—I suspect it relates to the other disadvantaged groups as well—the non-disadvantaged, if you will, can find employment and promotion based perhaps on lesser paper qualifications than the disadvantaged.

In other words, what you are constantly hearing is, oh well, if you have an affirmative action program, or if you do thus and so, you really get people who are not qualified, when the truth of the matter is that it is really the other way around. The disadvantaged groups, even with the qualifications, will find themselves out in the cold.

Ms Clarke: I know sometimes there are cases too where the qualifications are not necessary.

Mrs. Clancy: That is right.

Ms Clarke: Where barriers are put up because they are making demands for education that is not even required to do the job.

Mrs. Clancy: Absolutely.

Ms Clarke: I think that is a very serious problem as well. I think you are quite right that if you belong to the groups that are selected for the reason that they are disadvantaged, then you are less likely to be seen as qualified even if you do have the qualifications. That is quite true, I agree.

• 2040

The Chairman: Did you have a brief word, Mr. Attewell?

Mr. Attewell: No. I think you had a motion.

The Chairman: I do.

Mr. Attewell: I will have another question in a moment.

The Chairman: Mr. Nunziata.

Mr. Nunziata: As I understand the act, there's a sanction only for non-compliance with section 6, the reporting section. Section 4 imposes on the employer a certain responsibility, yet there's no sanction in the act. The act itself is toothless, as they say. But as I understand it, there's a general provision whereby a breach of any federal statute could result in a prosecution. Are you familiar with that?

Ms Clarke: I've certainly heard about that, yes.

Mr. Nunziata: Have you used it to prosecute anybody under section 4?

Ms Clarke: No, we haven't tried that. That would be a long, laborious case. Perhaps Mrs. Clancy could comment on that. I don't know, but I remember hearing earlier about a general clause overall that will allow you to prosecute even

[*Traduction*]

On entend souvent dire que les gens sont formés pour remplir des emplois qui ne sont pas disponibles. J'estime que nous devons nous améliorer à cet égard, qu'il faudra faire de meilleures prévisions sur ce qui est nécessaire. Cela dit, vous avez raison, pour certains postes, il n'y aurait pas de candidats qualifiés. Il faut se rappeler cependant que certains employeurs commencent à mettre en oeuvre leurs propres programmes de formation. Certaines entreprises, par exemple. . .

Mme Clancy: Ce qui amène ma prochaine question. Compte tenu de mon expérience auprès des femmes en matière d'emploi, il me semble que d'une façon générale—j'ai l'impression que cela s'applique également aux autres groupes désavantagés—les personnes «non désavantagées» ont moins besoin de certificats et de diplômes pour obtenir un emploi et une promotion.

En d'autres termes, on entend toujours dire que les programmes d'intégration sociale, ou d'autres programmes du genre, permettent l'embauche de personnes non qualifiées. En fait, c'est tout à fait le contraire. Les gens désavantagés, même s'ils possèdent les compétences, ne sont pas embauchés.

Mme Clarke: Dans certains cas, on exige des compétences qui ne sont pas nécessaires.

Mme Clancy: C'est juste.

Mme Clarke: Dans certains cas, on érige des obstacles en demandant un niveau de scolarité qui n'est même pas nécessaire pour faire le travail.

Mme Clancy: Vous avez raison.

Mme Clarke: C'est aussi un problème très grave. Vous avez raison, les gens désavantagés dont on retient la candidature parce qu'ils appartiennent à ces groupes ont moins de chance d'être considérés comme qualifiés, même s'ils le sont. Je suis d'accord avec vous.

Le président: Une brève observation, monsieur Attewell?

M. Attewell: Non. Je crois qu'on vous a présenté une motion.

Le président: Oui.

M. Attewell: Je poserai une autre question un peu plus tard.

Le président: Monsieur Nunziata.

M. Nunziata: Selon ce que je comprends de la loi, il n'y a de sanction que dans les cas d'infraction à l'article 6, c'est-à-dire l'article sur les rapports. Même si l'article 4 impose à l'employeur une certaine responsabilité, la loi ne prévoit pas de sanction. On peut donc dire qu'elle n'a pas d'effet dans ce domaine. Mais si je comprends bien, il y a une disposition générale selon laquelle toute infraction à une loi fédérale peut donner lieu à une poursuite. Êtes-vous au courant de cela?

Mme Clarke: J'en ai entendu parler, oui.

M. Nunziata: Avez-vous évoqué cette disposition pour lancer une poursuite dans un cas d'infraction aux termes de l'article 4?

Mme Clarke: Non, nous n'avons pas essayé. Une telle poursuite serait longue et laborieuse. M^me^ Clancy pourrait peut-être nous en parler davantage. J'ai entendu parler d'une disposition générale qui permettrait de poursuivre

[*Text*]

though there is no sanction in the legislation, because sections 4 and 5 say that the employer must do one thing or shall do another. I've heard that discussed, but I suspect that it would be a very long, painful process.

Mr. Nunziata: Why would it be long and painful?

Ms Clarke: Because it's so untried and I think there would be a lot of objections.

Mr. Nunziata: All you would have to do is look at a company that was not complying with section 4 and prosecute it.

Ms Clarke: I think my lawyer back here is being talked to. Let's see if she comes up with anything. I think it's a dangerous one on which to make a lot of comments unless we've done a bit more research, though. I don't like to—

Mr. Nunziata: From four years of experience, how many of these 370 companies have failed to comply with section 4?

Ms Clarke: We really don't know, because we cannot do on-site reviews. That's why we're talking about this as an improvment to the act.

I have to take you back to 1984 and 1985. Then even the thought of such an act was considered really quite frightening by many people.

The Chairman: Revolutionary.

Ms Clarke: Revolutionary, indeed. Only a minority of people were saying that they thought an enforcement mechanism had to be built into the act. It was felt that if you had all these things down there—you shall, you shall, you shall—and the public got to scrutinize all this, then employers would be embarrassed by this and would move more rapidly to change the situation.

It's true that it has partly worked. I think, though, that if I go back to that time and then up to today, the world has changed completely, and that's why in my presentation I talked about the impact of the legislation. We now have some very sophisticated groups that are saying, hey, wait a minute, maybe we could move faster if we had some kind of mechanism built right into the act.

Mr. Nunziata: If you were simply to amend section 7 to read, "An employer who fails to comply with section 6 and section 4 is guilty of an offence and liable," is that what you'd like to say?

Ms Clarke: I'm sorry, I was just reading about your previous question.

Mr. Nunziata: Include section 4, 5, and 6 in section 7.

Ms Clarke: Yes, but you would have to go further than that. You would have to specify standards in the act in some way.

Mr. Nunziata: There were three prosecutions under section 4, and you didn't indicate what the results of those prosecutions were.

Ms Clarke: They were all fined between $1,500 and $3,000. It went to criminal court.

Mr. Nunziata: Could you tell us who the defendants were?

[*Translation*]

même si la loi ne prévoit pas de sanction; en effet, les articles 4 et 5 prévoient ce que l'employeur doit faire. Je sais que cette question a été débattue, mais je soupçonne qu'un tel procès serait très long et difficile.

M. Nunziata: Pourquoi?

Mme Clarke: Parce que ce serait un précédent et que cela soulèverait beaucoup d'objections.

M. Nunziata: Il vous suffirait de trouver une entreprise qui ne respecte pas l'article 4 et de la poursuivre en justice.

Mme Clarke: Quelqu'un est en train de consulter mon avocat. Voyons si elle peut trouver une réponse. J'estime qu'il serait dangereux de répondre à cette question sans faire des recherches préalables. Je n'aime pas. . .

M. Nunziata: D'après vos quatre années d'expérience, combien, de ces 370 entreprises, ne se sont pas conformées à l'article 4?

Mme Clarke: Nous ne le savons pas vraiment, puisque nous ne pouvons pas faire d'examen sur place. C'est pourquoi nous considérons qu'il s'agit d'une amélioration à la loi.

Rappelez-vous de la situation qui prévalait en 1984 et en 1985. L'idée même d'une telle loi effrayait bien des gens.

Le président: C'était une révolution.

Mme Clarke: Une vraie révolution. Peu de gens disaient qu'il fallait intégrer à la loi un mécanisme d'application. On croyait que si les obligations étaient mentionnées dans la loi et si le public avait la possibilité de les étudier, les employeurs seraient mis dans l'embarras et portés à changer rapidement la situation.

Dans une certaine mesure, cela a marché. Cependant, si l'on compare la situation d'alors à celle d'aujourd'hui, on constate que le monde a changé complètement, et c'est pourquoi dans mon exposé, j'ai parlé des répercussions de la loi. Actuellement des groupes très spécialisés croient que l'on pourrait accélérer le processus si l'on intégrait un mécanisme quelconque directement à la loi.

M. Nunziata: Vous dites qu'il faudrait modifier l'article 7 de façon à ce qu'il se lise: «L'employeur qui ne se conforme pas aux articles 4 et 6 se rend coupable d'une infraction et est passible de. . .»?

Mme Clarke: Je suis désolée, je lisais quelque chose au sujet de votre question précédente.

M. Nunziata: Il faudrait inclure les articles 4, 5, 6 à l'article 7.

Mme Clarke: Oui, mais il faudrait davantage. Il faudrait préciser les normes dans la loi, d'une façon ou d'une autre.

M. Nunziata: Il y a eu trois poursuites judiciaires pour infraction aux termes de l'article 4. Vous ne nous avez pas dit quelle en avait été l'issue.

Mme Clarke: Les contrevenants ont dû payer des amendes de 1,500$ à 3,000$. Les causes ont été portées devant un tribunal de droit pénal.

M. Nunziata: Pourriez-vous nous dire qui étaient les accusés?

[*Texte*]

Ms Clarke: Yes, if I can find it in my book. Canada Messenger & Transportation Systems, in 1989; Dicom communications direction Canada ltée, in 1988; and Execaire, Inc., in 1987. Those were the three, for failure to report.

Mr. Nunziata: And they defended the prosecution?

• 2045

Ms Clarke: I think they all pled guilty, and they all produced a report.

Mr. Nunziata: So no repeat offenders.

Ms Clarke: No.

Mr. Nunziata: In terms of targets, if one were to set mandatory targets under the act, what would they look like?

Ms Clarke: The only way you could do something of that nature, if you wanted to do that, would be to have some kind of formula. It was discussed during consultations. There are problems with that, but there are formulae one could use to help an employer establish their goals and targets. That could be in the regulations, or it could be in guidelines, or it could simply be an assist to the employer, or it could be required of the employer.

Mr. Nunziata: If we were interested in setting targets, who would provide that information? Would it be your department that would provide that?

Ms Clarke: We could provide you with some information on ways in which that has been suggested to be done.

Mr. Nunziata: Can you provide us with some alternatives?

Ms Clarke: With companies on a voluntary basis, we have had certain methods that we have suggested as possible. Yes, we could.

The Chairman: As I recall, the act provides for the making of regulations that would set targets, doesn't it? Am I wrong there?

A voice: Just regulations.

The Chairman: That's right, in general. But at the time this legislation was being debated in the House, it was suggested, and I'm not sure whether it was by the minister of the day, that the regulations might be used to set targets.

Ms Clarke: I don't recall that, but you're probably quite right.

The Chairman: Maybe I suggested it. Who knows.

Ms Clarke: Maybe you did.

Mr. Skelly: I guess I'm a kind of results-oriented person. So I have a little difficulty when you suggest that Canada hasn't set any targets or that it would be impossible to do so, because other countries certainly have. Although you say that no work force is entirely representative, there are companies that have set about making certain designated groups more representative and have been relatively successful in doing that. In some cases they have adopted the carrot-and-stick

[*Traduction*]

Mme Clarke: Oui, si je peux le retrouver dans mon livre. Il s'agissait de *Canada Messenger Transportation Systems*, en 1989, de *Dicom Direct Communications Canada, Ltd.*, en 1988, et de *Exocare, Inc.* en 1987. Ces trois entreprises avaient omis de présenter leur rapport.

M. Nunziata: Et elles ont présenté une défense au procureur?

Mme Clarke: Je pense que ces sociétés ont toutes plaidé coupables et qu'elles ont rédigé un rapport.

M. Nunziata: Il n'y a donc pas eu de récidivistes.

Mme Clarke: Non.

M. Nunziata: Si l'on devait établir des objectifs exécutoires en vertu de la loi, quelle forme prendraient-ils?

Mme Clarke: Si c'est ce que vous souhaitez faire, la seule façon de procéder serait d'établir une formule quelconque. D'ailleurs, nous en avons discuté au cours de consultations. Ce n'est pas sans poser de problèmes, mais il existe des formules qui pourraient aider un employeur à établir ses buts et objectifs. Cela pourrait figurer dans le réglement ou dans des lignes directrices. On pourrait présenter cela comme une exigence ou comme un moyen de l'aider.

M. Nunziata: Si nous souhaitions établir de tels objectifs, qui devrait fournir ces renseignements? Serait-ce votre ministère?

Mme Clarke: Nous pourrions vous fournir certains renseignements sur les diverses méthodes qui ont été proposées.

M. Nunziata: Pouvez-vous nous fournir une gamme de solutions?

Mme Clarke: Il y a certaines méthodes que nous proposons aux sociétés qui participent volontairement. Oui, nous pourrions fournir cela.

Le président: Si je me souviens bien, la loi prévoit l'établissement de règlements établissant des objectifs, n'est-ce pas? Ai-je tort?

Une voix: On parle uniquement de règlements.

Le président: En termes généraux, c'est exact. Mais à l'époque où l'on a étudié cette mesure législative à la Chambre, il a été proposé—et je ne suis pas certain si c'est le ministre de l'époque qui l'a fait—de se servir des règlements pour fixer des objectifs.

Mme Clarke: Je ne m'en souviens pas, mais vous avez sans doute raison.

Le président: Peut-être est-ce moi qui l'ai proposé. Qui sait?

Mme Clarke: Peut-être.

M. Skelly: Personnellement, je suis le genre de personne qui veut toujours obtenir des résultats. Par conséquent, j'ai un peu de mal à accepter que le Canada n'ait pas fixé d'objectifs et que vous disiez qu'il serait impossible d'en fixer. En effet, d'autres pays l'ont fait. Même si vous affirmez qu'aucune population active n'est entièrement représentative, certaines sociétés ont pris des dispositions pour rendre des groupes désignés plus représentatifs et elles ont eu un certain

[*Text*]

approach or what the Americans now call the "pay or play", that if you don't reach certain employment equity targets, then you pay an administrative fine or fee that assists the government in making employment opportunities available to those designated groups.

But I think we have been more concerned here tonight talking about contractors who have done well and have been recognized by the department and have received certificates and awards for doing that.

You mention on page 13 that:

> Employers who adopt a formalized, comprehensive and management supported employment equity plan tend to be more successful in hiring and promoting members of the designated groups.

This was a product of an independent study. Could we get that research information or the reports?

Ms Clarke: Yes. It was a study by Joanne Leck. And you might also find interesting the paper by Harishe Jain.

Mr. Skelly: Who is going to be before this committee.

Ms Clarke: Yes, she is coming before this committee.

Mr. Skelly: What characterizes these plans other than just the general terms "formalized, comprehensive and management supported"? Do they have targets for hiring and promotion?

Ms Clarke: Yes, indeed. Based on their own experience within the company, what they think is going to happen over the next year or two years, they try to project. I'm sure they don't always reach them, but they try to project what kind of figures they can make in certain occupational groupings within their company, and that forms a part of their plan. And where employers have done that—and there are going to be a lot more studies done over the years, I'm sure—preliminary studies seem to indicate that it makes a significant difference if that kind of careful planning is done. And it makes sense, doesn't it, when you think of it?

One of the things we could make available to you—

Mr. Skelly: [*Inaudible*—Editor]. . .a New Year's resolution if I had a plan like section 2 of this Employment Equity Act.

Ms Clarke: You mentioned the United States. One of the things I could make available to you is a short paper one of my staff has done just recently on the U.S. experience, trying to pull together some of the things that have been said about it, if that would be of interest to you. That's really the only country, I would say, that has gone into this comprehensively for many, many years. While I'm not sure their approaches would always be compatible with the way we want to do things in Canada, you might find it of interest.

[*Translation*]

succès à cet égard. Dans certains cas, elles ont adopté la méthode de la carotte et du bâton ou ce que les Américains appellent «pay or play». Autrement dit, si vous ne réussissez pas à atteindre certains objectifs en matière d'équité d'emploi, vous êtes tenu de payer une amende administrative ou des droits, qui permettront au gouvernement d'offrir des débouchés d'emploi à ces groupes désignés.

Mais ce soir, nous nous sommes davantage attachés aux entrepreneurs dont les efforts ont été couronnés de succès et dont le ministère a souligné la contribution au moyen de certificats et de primes.

À la page 14, vous dites ceci:

> Les employeurs qui adoptent un plan d'équité en matière d'emploi officiel, global et soutenu par la direction obtiennent en général davantage de succès dans le recrutement et l'avancement des membres des groupes désignés.

Voilà le résultat d'une étude indépendante. Pourrions-nous obtenir ces données ou les rapports en question?

Mme Clarke: Oui. Il s'agit d'une étude effectuée par Joanne Leck. En outre, vous trouverez sans doute intéressant le document rédigé par Harishe Jane.

M. Skelly: Qui va comparaître devant nous.

Mme Clarke: Oui. Elle doit comparaître devant le comité.

M. Skelly: Qu'est-ce qui caractérise ces plans, outre le fait que de façon générale, ils sont «officiels, globaux et soutenus par la direction»? Prévoient-ils des objectifs en matière d'embauche et d'avancement?

Mme Clarke: Oui, tout à fait. En se fondant sur leur propre expérience au sein de leur société et sur ce qu'ils estiment devoir se passer l'année d'après ou dans deux ans, ces employeurs essaient de faire des prévisions. Je suis sûr que celles-ci ne se réalisent pas toujours, mais tout de même, ils essaient de prévoir les chiffres qu'ils peuvent atteindre dans certains groupes professionnels au sein de leur entreprise, et cela fait partie de leur plan. Des études préliminaires—et beaucoup d'autres encore seront effectuées au fil des ans—révèlent que cette démarche des employeurs—cette planification soignée—fait une énorme différence. D'ailleurs, lorsqu'on y songe, cela a beaucoup de bon sens, ne croyez-vous pas?

Nous pourrions aussi vous fournir. . .

M. Skelly: [*Inaudible—Éditeur*]. . .s'ils avaient un plan qui s'énonçait comme l'article 2 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ce serait un peu comme une résolution de nouvelle année.

Mme Clarke: Vous avez mentionné les États-Unis. Je pourrais vous fournir à cet égard un court document rédigé récemment par quelqu'un de chez nous au sujet de l'expérience américaine. Ce document rassemble certaines observations au sujet de cette expérience et ne manquerait pas de vous intéresser. Ce sont vraiment les seuls qui aient analysé cela de façon exhaustive pendant de nombreuses années. Je n'irai pas jusqu'à dire que leur démarche est toujours compatible avec la façon dont nous souhaitons procéder au Canada, mais le document n'est pas dénué d'intérêt.

[*Texte*]

• 2050

Mr. Skelly: It might be instructive.

You mentioned the employment and immigration ministry has achieved or exceeded targets for the designated groups. Surely this was done with some object in mind. It's not the result of some random hiring practice.

Ms Clarke: No, the object was to have a representative work force.

Mr. Skelly: Yes. Yet the Department of Transport, it's my understanding, hasn't achieved those targets at all, if any of them. So they must have a different kind of plan, or perhaps they operate on no plan at all. There must be a way for this committee to look at how different employers approach this and how different plans are crafted and different targets are established. Some result in what you characterize as "success", whereas others are not successful, or not as successful.

Have you done an analysis of the plans available to you, filed under section 4 of the act, and it can almost predict...? There must be some employers you work with among those 370 employers... It seems employers are like this in virtually every area: when they're successful in doing something, then the information ceases to be kept as confidential or as proprietary as it used to be and they're willing to brag about it to the four winds. Are there, among the 367 or 370 employers you deal with, some who are willing to boast about the plans they have developed and to make them public to the government, to their employees, etc.?

Ms Clarke: The "Towards Equity" paper we'll be sending you certainly gives examples of the kinds of things employers under the act are doing. I gave two examples of them tonight. But that's not the comprehensive plan. I really couldn't speak for any company, knowing whether or not...

We certainly have seen plans companies have shared with us, without question. Under the contractors program, that is what the compliance review officer looks at, but does not take back with him or her. They work on the job with the company and look at the plan. In fact, that is what the critique is involved in, in saying we think you have a problem in this area or that area, or your analysis doesn't seem to be in the area you're targeting; why are you not targeting in this area or that area? So certainly out of the contractors program we see... I don't know whether any of them have ever said you can make them public, though.

Mr. Carigan: When we look at the plan, it's on the basis that it is the company's property. Much of what we see is a fairly in-depth and comprehensive review of projections into the future. If in fact we do take it to work with, it's under the understanding that it remains the property of the company and is returned to them. So we don't keep them on file. We may be able to identify one or two that would be willing to share theirs with you, though.

Mr. Skelly: Back to the departments, then. Your department has been successful in the area of three target groups, and your department has a plan, I would assume, under the Treasury Board guidelines. Other departments

[*Traduction*]

M. Skelly: Cela pourrait être instructif.

Vous avez signalé que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration avait atteint ou dépassé les objectifs fixés pour les groupes désignés. On avait sûrement en tête un objectif. Ce n'est pas le résultat de pratiques d'embauche fortuites.

Mme Clarke: Non, l'objectif visé était d'avoir une population active représentative.

M. Skelly: D'accord. Pourtant, je crois savoir que le ministère des Transports n'a atteint aucun de ces objectifs. Par conséquent, ce ministère devait avoir un plan différent, ou peut-être n'en avait-il pas du tout. Notre comité doit pouvoir examiner comment les employeurs s'y prennent, comment ils dressent leurs plans et établissent leurs objectifs respectifs. Certaines expériences sont réussies, alors que d'autres aboutissent à un succès mitigé ou à un échec.

Avez-vous effectué une analyse des plans qui vous ont été remis en vertu de l'article 4 de la Loi, car cela pourrait vous permetttre pratiquement de prévoir...? Il y a certainement certains employeurs, parmi les 370 avec lesquels vous collaborez... Il me semble que la même chose se passe dans tous les domaines: lorsqu'un employeur réussit un bon coup, toutes les données ne sont plus aussi confidentielles ou privées qu'elles l'étaient. Ils sont prêts à se vanter à qui veut bien les entendre. N'y aurait-il pas certains employeurs, parmi les 367 ou 370 avec lesquels vous traitez, qui seraient disposés à faire l'apologie de plans qu'ils ont mis au point et à les rendre publics au gouvernement, à leurs employés, etc.?

Mme Clarke: Le document intitulé «Vers l'équité», que nous vous enverrons, renferme des exemples d'initiatives prises par les employeurs assujettis à la loi. Ce soir, je vous ai donné deux exemples, mais il ne s'agit pas d'un plan exhaustif. Je ne peux pas vraiment parler au nom d'une société, sans savoir...

Chose certaine, nous avons pu voir des plans que des sociétés nous ont communiqués sans réticence. C'est précisément ce plan qu'examine l'agent de vérification dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, mais il ne le rapporte pas avec lui. L'agent en question collabore avec la société et examine le plan sur place. En fait, le but de la critique est de recenser les secteurs-problèmes, de faire valoir que l'analyse ne vise pas le secteur-cible et de demander pourquoi on n'a pas ciblé tel ou tel secteur? C'est ainsi que grâce au Programme de contrats fédéraux... Cependant, j'ignore si l'on nous a jamais dit qu'on pouvait rendre ces plans publics.

M. Carigan: Lorsque nous examinons le plan, il est entendu qu'il est propriété de la société. En fait, nous avons essentiellement en main un relevé détaillé et exhaustif des prévisions pour l'avenir. Et si nous apportons ce document avec nous, il va de soi qu'il demeure la propriété de la société et que nous devons le lui rendre. Par conséquent, nous n'en conservons pas d'exemplaire dans nos dossiers. Quoi qu'il en soit, il serait sans doute possible de trouver deux sociétés qui seraient disposées à vous communiquer leur plan.

M. Skelly: Revenons aux ministères. Votre propre ministère a réalisé des progrès en ce qui concerne les trois groupes-cibles. Je suppose qu'il dispose d'un plan fondé sur les lignes directrices du Conseil du Trésor. D'autres

[*Text*]

have been relatively unsuccessful. It is possible for us to take a look at the plans developed by departments within the government to see which ones are successful, which ones aren't, and to find out which models we should be looking at and encouraging other people to adopt.

Ms Clarke: I would like to suggest you discuss that with Treasury Board officials, because they have the responsibility and authority to do that. We could certainly see if there are a few companies we work with that are prepared to... They probably feel they haven't done everything right and may feel there will be a lot of criticism. But some have done some very comprehensive, in-depth planning. We will certainly see about that.

Mr. Skelly: Final question, then. There are companies that operate both under the contractor plan, which has some sanctions and your access to the plans...plus they come under the employment equity legislation?

Ms Clarke: No, if they are covered under the Employment Equity Act they are exempt from the Federal Contractors Program at this time, because we don't want them involved in two different processes. You have to remember one is legislated and the other is not. One deals with contracting with the federal government, and we are covering provincially regulated companies. Our only way to get involved in that area is through the contract process.

• 2055

Mr. Skelly: So if you're in a federally regulated company you don't have to comply under the contractors program.

Ms Clarke: But remember, we're still saying in our guidelines it's the same thing you have to be doing. You must still develop an effective plan, you must still analyse your work force, you must still develop special measures, you must still make reasonable accommodation. All of those things are an integral part for companies under both programs.

The Chairman: Going back to the comments of Mr. Attewell on the subject of the timing of reporting and the need to report on an annual basis, and tying that in with the issue of sanctions, what are your thoughts about providing the carrot and the stick sort of thing, providing an incentive in the event that a company employer reached the targets? You might relieve them of the necessity of reporting at the same frequency, or maybe you could introduce an audit program or something of that nature, thus providing an incentive for them to accomplish the goal.

Ms Clarke: Certainly if you were to suggest that we do on-site reviews, that process could be used to relieve the employer of additional reporting in the event that they have proved to be relatively successful in developing their plan and developing their program.

[*Translation*]

ministères n'ont pas eu autant de succès. Nous pourrions examiner les plans élaborés par les ministères gouvernementaux pour déterminer quels sont ceux qui donnent des résultats. Ainsi, on pourrait recenser les modèles dont il conviendrait d'encourager l'adoption.

Mme Clarke: Je vous suggère d'en parler aux fonctionnaires du Conseil du Trésor, car ce sont eux qui en sont chargés. D'un autre côté, nous pourrions essayer de savoir si certaines sociétés avec lesquelles nous travaillons seraient disposées à... Elles ont sans doute l'impression de ne pas avoir atteint l'excellence et risquent de craindre la critique. Cependant, certaines ont effectué une planification fouillée et très exhaustive. Nous allons nous informer.

M. Skelly: Une dernière question, alors. Il existe donc des sociétés qui sont assujetties aux programmes de contrats fédéraux, qui prévoient des sanctions et vous donnent accès à leur plan... ainsi qu'à la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

Mme Clarke: Non. Si elles relèvent de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, elles sont exemptées du Programme de contrats fédéraux pour l'instant, car nous n'avons pas voulu qu'elles participent à deux processus différents. Il convient de se rappeler que l'un est de nature législative et l'autre, pas. D'une part, on s'intéresse aux sociétés ayant des contrats avec le gouvernement fédéral et, d'autre part, aux sociétés assujetties à la réglementation provinciale. C'est uniquement par le processus d'adjudication des contrats que nous pouvons intervenir dans ce domaine.

M. Skelly: Autrement dit, les sociétés assujetties à la réglementation fédérale n'ont pas à respecter le programme des contrats fédéraux.

Mme Clarke: C'est vrai, mais dans nos lignes directrices, ce sont les mêmes exigences qui sont énoncées dans les deux cas. Ces sociétés sont aussi tenues d'élaborer un plan efficace, d'analyser leur main-d'oeuvre, de formuler des mesures spéciales et de faire des compromis raisonnables. Tout cela fait partie intégrante des exigences imposées aux sociétés participant aux deux programmes.

Le président: Je voudrais revenir sur ce que M. Attewell a dit au sujet de la fréquence des rapports. Selon lui, ce genre de rapport doit être fait annuellement et déboucher sur des sanctions éventuelles. Je voudrais savoir ce que vous pensez de l'idée d'instaurer des incitatifs? Ainsi, une entreprise qui atteindrait les objectifs pourrait bénéficier d'un traitement de faveur. Elle pourrait, par exemple, se soustraire à l'obligation de présenter des rapports aussi fréquents ou encore, vous pourriez instaurer un programme de vérification, ou quelque chose du genre, ce qui inciterait les sociétés à atteindre les buts visés.

Mme Clarke: Évidemment, si nous faisions des vérifications sur place, on pourrait se servir de ce processus pour relever l'employeur de l'obligation qui lui est faite de présenter d'autres rapports s'il a réussi à démontrer que son plan et son programme donnaient des résultats satisfaisants.

[*Texte*]

I would think that would be a bit of a carrot, that they would then be free, although sometimes the companies that are doing well want to tell us what they're doing. However, I think you're right in terms of burden. That would be one thing we could do.

The Chairman: Perhaps you're unable to answer this, but your task is to survey, monitor, and look at the four designated groups. In your work have you ever been able to identify any other groups other than the four designated ones in which there might be systemic discrimination and therefore might be added to the four groups?

I give as an example age discrimination. I hear today, and I'm sure others do, many cases of people reaching the age of 45, losing their job, and being unable to find a new job perhaps because of some form of systemic discrimination by employers. Have you ever taken a look at that issue, and do you have any comments?

Ms Clarke: Yes, we have, of course, and we hear about it from time to time. Again I'd like to go back to differentiating between the Employment Equity Act and human rights legislation.

I think if an older worker is discriminated against on those grounds, the broad sweep of the Human Rights Act allows that worker to go to the commission and to seek redress. I think the groups that we have selected are based pretty precisely on their actual situation in the workplace. We looked into that. This was a few years ago. There are difficult conditions right now in the workplace for many people, but at that time it did not seem appropriate. I think we saw it as more appropriate that they would use the human rights commissions across the country to relieve that.

We look at things like unemployment rates. We look at occupational segregation. We look at salary levels and so on, and when we take all those into account the groups we have now are the groups that are disadvantaged.

Mr. Nunziata: My question is with regard to the definitions in the regulations. You indicated in your submissions that in terms of persons with disabilities, the definition is a contentious issue in that there are two actions before the courts.

Ms Clarke: One. One was thrown out, and the other one is still up before the courts.

Mr. Nunziata: What exactly is the issue in the one that's presently before the court? What court is it before, and who are the litigants?

• 2100

Ms Clarke: The litigants are Toronto-Dominion Bank and Bank of Nova Scotia.

There is a question whether the three-pronged part of the disability definition should be used in its entirety. My understanding is that those banks feel we are going too far when we go into the second and third; it should only be

[*Traduction*]

Je pense que les libérer de cette obligation constituerait un incitatif, même si, parfois, les sociétés qui réussissent bien tiennent à nous mettre au courant de leur succès. Cependant, vous avez raison. Nous pourrions alléger leur fardeau. C'est une des choses que nous pourrions faire.

Le président: Peut-être ne serez-vous pas en mesure de répondre à ma question, étant donné que votre mandat était d'analyser et de surveiller les quatre groupes désignés. Dans votre travail, avez-vous pu identifier des groupes autres que les quatre groupes désignés qui seraient victimes de discrimination systémique et que l'on pourrait par conséquent ajouter aux autres?

Je songe, par exemple, à la discrimination fondée sur l'âge. J'entends souvent parler—et je ne suis certainement pas le seul—de nombreux cas de personnes âgées de 45 ans qui, après avoir perdu leur emploi, sont incapables d'en trouver un autre en raison d'une certaine forme de discrimination systémique de la part des employeurs. Vous êtes-vous déjà penchée sur cette question, et avez-vous des commentaires?

Mme Clarke: Bien sûr, nous nous y sommes intéressés et on nous fait part de cas périodiquement. Encore une fois, je voudrais que l'on fasse la distinction entre la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi sur les droits de la personne.

Si un travailleur fait l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge, la portée de la Loi sur les droits de la personne est telle qu'il peut présenter son cas devant la Commission pour obtenir réparation. En choisissant nos groupes désignés, nous nous sommes fondés précisément sur leur situation concrète en milieu de travail. Nous avons examiné la question de la discrimination fondée sur l'âge il y a quelques années. À l'heure actuelle, de nombreuses personnes se heurtent à des difficultés en raison de cela dans leur milieu de travail, mais à l'époque, il ne nous a pas semblé opportun de les inclure. Nous avons considéré qu'il était préférable qu'elles se portent devant les commissions des droits de la personne qui existent un peu partout dans le pays pour obtenir justice.

Nous avons examiné des facteurs comme les taux de chômage, la ségrégation professionnelle, les échelons salariaux et ainsi de suite et dans tous ces domaines, les groupes que nous avons à l'heure actuelle sont ceux qui sont désavantagés.

M. Nunziata: Ma question porte sur les définitions figurant dans la réglementation. Dans votre mémoire, vous avez dit que la définition de personne handicapée était controversée et que deux causes portant là-dessus étaient en délibéré devant les tribunaux.

Mme Clarke: Une. La première a déjà été rejetée, mais dans le deuxième cas, le tribunal n'a pas encore rendu de décision.

M. Nunziata: Quel est précisément le litige dans l'affaire dont la justice est actuellement saisie? Quel tribunal doit entendre la cause et quelles sont les parties en litige?

Mme Clarke: Il s'agit de la Banque Toronto-Dominion et de la Banque de la Nouvelle-Écosse.

La question est de savoir si l'on devrait utiliser dans son intégralité cette définition de personne handicapée qui comporte trois volets. À ma connaissance, les banques en question estiment que nous allons trop loin lorsque nous

[*Text*]

"have any persistent physical, mental, psychiatric, sensory, or learning impairment", and that should be sufficient. They feel we have gone beyond our rights under the act itself in going any further than that. That is their contention. We don't know yet what will happen with that.

Mr. Nunziata: They're suing the government?

Ms Clarke: They're asking that these two parts, the second and third, be dropped from the definition.

Mr. Nunziata: Specifically with regard to what, the reporting requirements?

Ms Clarke: No. You see, all their surveys of their employees have to be on the basis of self-identification. Many companies feel they do have people who have disabilities, and maybe severe disabilities, who are not prepared to self-identify. This creates a problem for them, and they claim there are under-counts because of it. I think their feeling is it should simply be persistent physical, mental, and so on that should apply and that is all.

Mr. Nunziata: Your department is defending this act?

Ms Clarke: We are saying this is what is in the act, and as such we defend it. But the act is under review and those things can always be reconsidered.

Mr. Nunziata: What court is it before?

Ms Clarke: The Federal Court, I guess.

Mr. Nunziata: When can we expect a resolution of that matter? Are they waiting for this committee to do its work?

Ms Clarke: I doubt that. But it takes a long time in Federal Court.

Mrs. Clancy: The Federal Court is just waiting for us to make—

Mr. Nunziata: Are you suggesting any changes to the definition?

Ms Clarke: We are having a very difficult time with that particular definition. There isn't even agreement in the community on this. Some members of the disabled community like the definition just as it is. We are working interdepartmentally. There is an international group that works on these definitions. We are also in touch with them. Staff have been to meetings with them and with other departments in the government. Other departments want to make sure we have a definition we can all work and live with.

Mr. Nunziata: Have there been any cases where people or individuals have tried to define themselves as disabled in order to increase their chances of promotion or advancement?

[*Translation*]

ajoutons les deuxième et troisième volets. Selon elles, la définition devrait se borner à ceci: «la personne doit souffrir d'un handicap persistant, d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou avoir des difficultés d'apprentissage persistantes». Cela devrait être suffisant. Elles estiment que nous avons outrepassé nos droits en vertu de la loi même en allant plus loin. Voilà ce qu'elles soutiennent. Nous ne savons pas encore comment les choses vont tourner.

M. Nunziata: Elles poursuivent le gouvernement?

Mme Clarke: Elles réclament que l'on retire de la définition les deuxième et troisième volets.

M. Nunziata: Cela porte précisément sur les exigences relatives à la présentation de rapports?

Mme Clarke: Non. Vous savez, toutes les enquêtes sur leur personnel doivent être fondées sur le principe de l'auto-identification. Un grand nombre de sociétés estiment qu'elles emploient des personnes souffrant de handicaps, et parfois de handicaps sérieux, qui ne sont pas disposés à s'identifier. Pour ces sociétés, cela crée un problème et elles affirment qu'en raison de cela les chiffres sont faussés à la baisse. À leur avis, c'est uniquement la partie de la définition qui parle de handicap persistant, d'ordre physique, mental, etc, qui doit s'appliquer, et c'est tout.

M. Nunziata: Votre ministère défend cette loi?

Mme Clarke: Notre position est que c'est la loi et qu'à ce titre, nous la défendons. Mais elle fait présentement l'objet d'un examen et on peut toujours reconsidérer ce genre de choses.

M. Nunziata: Quel tribunal est saisi de l'affaire?

Mme Clarke: La Cour fédérale, je suppose.

M. Nunziata: Quand pouvons-nous nous attendre à une décision? Attend-on le résultat des travaux du comité?

Mme Clarke: J'en doute, mais à la Cour fédérale, c'est toujours long.

Mme Clancy: La Cour fédérale attend simplement que nous. . .

M. Nunziata: Proposez-vous des changements à la définition?

Mme Clarke: Cette définition en particulier nous a causé énormément de difficultés. Parmi les handicapés, il n'y a même pas consensus à ce sujet. Certains membres de la communauté des handicapés aiment bien la définition sous sa forme actuelle. Nous essayons de résoudre le problème à l'échelle interministérielle. Un groupe international se penche sur ces définitions et nous sommes en contact avec lui. Des membres de notre personnel ont eu des entretiens avec leurs représentants et des fonctionnaires d'autres ministères. Dans les autres ministères, on veut s'assurer que nous adopterons une définition qui satisfasse tout le monde.

M. Nunziata: Est-il arrivé que certaines personnes aient tenté de se définir comme personne handicapée pour accroître leurs chances de promotion ou d'avancement?

[*Texte*]

Ms Clarke: There's really no way of knowing that, because those are confidential surveys that are given out by the company and they're returned to the company. I know people have been saying if people, like myself, need glasses for reading, they are counting themselves as disabled. I find that hard to believe. I'm not sure it would occur to very many people who use glasses for reading that it was a considerable disability.

Mr. Nunziata: A person who has a chronic back or neck problem could, under this definition, define themselves as being disabled. "Persistent physical"; it's pretty wide open. Is that a problem?

Ms Clarke: One of the things we did when the act first went through is we listed examples of the disabilities. We have thought about whether or not we should be much more prescriptive in that, whether we should say here are the ones that can be counted and that's it. That's one way of dealing with it.

There is disagreement. There is an incredible amount of disagreement in this area, and there are the very grey areas you have just pointed out to us.

Mr. Nunziata: Is there a definition in the Income Tax Act?

Ms Clarke: Not that I know of.

Mr. Nunziata: About the definition of visible minorities, have you had any problems with the definition in the regulations?

Ms Clarke: I don't think so. That has worked out perhaps even better than we expected, because that's another one where one could argue back and forth on which groups should be included and which should not be included. But we've had very few comments about it. Someone may come before the committee and raise some with you, but at this point it is not the problem. In fact, it's really been the area of disabilities that has been the major problem.

Mrs. Bertrand: Ms Clarke, you mentioned quite a few times you'd like this law to be a model. Do other countries have something that resembles that? You mentioned the United States having something with a different approach.

• 2105

Ms Clarke: I'm not sure I said or I feel we should be the model. I'd just like it to be workable. That would be happiness enough.

But no, there are very few countries... In fact, I was over at the OECD, and there were about 20 countries there. I told them a bit about our legislation and so on, and many countries were astonished that we were able to do this sort of thing. In fact, one of the things that really surprised them was that the employers would have to report openly, that these reports would all be made available publicly across the country. I can still remember the German delegates saying they could never do that. So there was a lot of interest, and there still is a lot of interest, in those countries.

Mrs. Bertrand: In the States?

[*Traduction*]

Mme Clarke: Il est impossible de le savoir car les enquêtes que nous remet la société sont confidentielles et lui sont retournées. On m'a dit que des gens qui, comme moi, ont besoin de lunettes pour lire se déclaraient handicapés. J'ai du mal à le croire. Je ne pense pas qu'il viendrait à l'esprit de beaucoup de gens qui portent des lunettes pour lire qu'ils souffrent d'un handicap grave.

M. Nunziata: En vertu de cette définition, toute personne souffrant d'un mal de dos ou d'un mal de cou chronique pourrait se déclarer handicapée. Il est plutôt vague de parler de «handicap persistant», d'ordre physique. Est-ce source de problèmes?

Mme Clarke: Aussitôt que la loi a été adoptée, nous avons dressé des listes d'exemples de handicaps. Nous nous sommes demandé s'il aurait mieux valu être plus normatif à cet égard et dresser une liste exclusive de handicaps admissibles. C'est une façon de procéder.

Il y a des divergences de vue absolument incroyables à cet égard, et comme vous venez de le faire remarquer, les zones grises sont nombreuses.

M. Nunziata: Existe-t-il une définition dans la Loi de l'impôt sur le revenu?

Mme Clarke: Pas à ma connaissance.

M. Nunziata: La définition de minorité visible dans le règlement vous a-t-elle causé des problèmes?

Mme Clarke: Je ne le crois pas. En fait, les choses se sont passées beaucoup mieux que nous ne l'aurions espéré car encore là, on peut argumenter longtemps quant à savoir quels groupes devraient être inclus ou non. Cependant, la définition n'a suscité que de rares commentaires. Il est possible que quelqu'un soulève la question auprès du comité, mais pour l'instant, il n'y a pas de problème. En fait, c'est la question des handicaps qui a suscité le plus de difficultés.

Mme Bertrand: Madame Clarke, vous avez mentionnez à maintes reprises que vous souhaitiez que cette loi soit un modèle. D'autres pays ont-ils adopté des mesures analogues? Vous disiez que les États-Unis, dans leur loi, avaient une optique légèrement différente.

Mme Clarke: Je ne pense pas, je ne crois pas avoir dit que nous devrions servir de modèle. Je me contenterais d'une loi qui soit applicable, ce serait déjà une grande satisfaction.

Mais il y a très peu de pays... En fait, je me suis rendue à l'OCDE, où étaient réunis les représentants d'une vingtaine de pays. Je leur ai parlé un peu de nos lois sur cette question, et un grand nombre d'entre eux se sont étonnés que nous puissions parvenir à cela. L'une des choses qui les a le plus étonnés, c'est que les employeurs doivent faire une déclaration et que ces déclarations sont publiques dans tout le pays. Les représentants allemands, en particulier, ont dit que ce serait une chose impossible à réaliser chez eux. Notre méthode a donc suscité un vif intérêt, et en suscite encore, dans ces pays.

Mme Bertrand: Aux États-Unis?

[*Text*]

Ms Clarke: I'd like to give you a paper on that, because they've had a record of trying to work in this field for many, many years, and I think you might find their experience interesting. They've had varying degrees of success, I would say.

Mr. Skelly: I want to go back to the line near the conclusion of your presentation where you say though it is based on human rights concerns, over time you have realized the Employment Equity Act is not human rights legislation. Maybe I'm confused over what rights we're dealing with. I thought human rights and the human rights code for Canada deal with discrimination based on race, gender, skin colour, and a whole range of things, and I thought that's what we were dealing with here: that people were not playing the role they could expect to play in the work force; they weren't being hired or promoted or whatever as a result of those characteristics, which are the basis for discrimination.

Maybe it just hasn't been made clear to me why we're not dealing with a human right here. If it's not a human right we're dealing with, then what kind of right is it?

Ms Clarke: What I'm trying to say is that...and we came to this conclusion very slowly, because we felt the human rights model didn't quite fit and we didn't quite know why. Human rights legislation is very broad, essential legislation in a country like Canada, which covers a wide range: housing, all kinds of other areas. It's very broad, all inclusive. When we look at the work force in Canada, we do not see... If you're going to say, for example, we're going to search out discrimination, which is the role of the Human Rights Commission, in many ways, we would then have to say every single company is discriminating. While if you look at systemic...that may be partly true, I'm not sure this is an approach that is going to get the workable solution we're all looking for.

I think what you have to say is we're not here to root out discrimination in your work force; we're here to look at what kind of plans you've developed, what kind of initiatives you propose to take to ensure you move forward from today. We're not going to go back to see what you were doing five years ago. We're not going to spend our time doing that. We're going to say, okay...and this is what the compliance review officers do when they go into the companies. They want to see what you have in place now, what your plans are for the future. We do not go after them for information on three or four years ago. It is an approach very, very different, I would suggest, from the way in which human rights commissions operate.

That is not to say... It's absolutely essential we have strong human rights legislation in Canada, to cover that very broad range. But we're talking about something quite specific. We're talking about the recognition that we want to have a workplace that truly represents all the people we have in our country. I think that's a different approach, if you like. I would say there are different approaches here. Yes, it's based on our concern about human rights and human values.

[*Translation*]

Mme Clarke: J'aimerais vous donner un document à lire là-dessus, parce que depuis de nombreuses années les États-Unis essaient d'intervenir dans ce domaine, et leur expérience, dont le succès est mitigé, pourrait vous intéresser.

M. Skelly: Vers la fin de votre exposé vous disiez que la Loi sur l'équité en matière d'emploi, tout en se fondant sur les droits de la personne, n'est pas une loi portant sur cette question. Je ne sais pas au juste de quel genre de droits nous parlons. Je pensais que les droits de la personne et le Code des droits de la personne du Canada portent sur la discrimination basée sur la race, le sexe, la couleur et toute une catégorie d'autres facteurs, et que c'est de cela qu'il s'agissait en l'occurrence: que certaines personnes ne pouvaient prendre dans le monde du travail la place qui pourrait être la leur, qu'on ne les embauchait pas, qu'elles n'obtenaient pas de l'avancement ou rencontraient d'autres entraves, en raison de caractéristiques, qui font l'objet de discrimination.

Je ne vois pas très bien pourquoi il n'est pas ici question de droits de la personne. Si ce n'est pas de cette catégorie de droits qu'il s'agit, alors de quelle catégorie s'agit-il?

Mme Clarke: Ce que je voulais dire... c'est une conclusion à laquelle nous sommes arrivés après beaucoup de temps, parce que les catégories relevant des droits de la personne ne nous semblaient pas tout à fait adéquates sans que nous sachions au juste pourquoi. La Loi sur les droits de la personne est très vaste et fondamentale dans un pays comme le Canada, où elle couvre toute une série de questions: le logement, etc. en général. Mais dans la main-d'oeuvre canadienne nous ne voyons pas... Si nous devions, par exemple, nous attaquer à la discrimination, ce qui est le rôle de la Commission des droits de la personne, nous aurions, à bien des égards, à incriminer pratiquement chaque société, alors que si vous cherchez à débusquer la discrimination systémique... c'est peut-être partiellement vrai, mais je ne pense pas que ce soit la méthode pour parvenir à la solution réaliste que nous recherchons tous.

Notre objectif n'est pas d'extirper la discrimination dans la main-d'oeuvre, mais d'examiner quel genre de plan vous avez mis en place, quel genre de mesures vous proposez pour dorénavant progresser dans la bonne direction. Nous ne nous penchons pas sur le passé, ce n'est pas à cela que nous allons passer notre temps. Nous allons dire... c'est ce que font les agents de vérification de la conformité lorsqu'ils visitent les entreprises. C'est le présent et l'avenir qui les intéressent, ils ne sont pas là pour fouiller dans le passé. C'est un esprit très différent de celui de la Commission des droits de la personne.

Je n'entends pas par là... Il est essentiel que nous ayons, au Canada, une loi très musclée en matière de droits de la personne pour embrasser un champ aussi vaste. Nous parlons d'un objectif très spécifique, à savoir une main-d'oeuvre dans laquelle soient représentées toutes les catégories de gens que nous avons dans notre pays. C'est un tout autre objectif, et l'on peut en concevoir d'autres, mais il prend appui sur le souci que nous avons de défendre les droits de l'individu et d'appliquer des valeurs humaines.

[*Texte*]

Mr. Skelly: But there are different approaches in the Canadian Human Rights Act itself. In part it's based on a complaint-resolution process, but other parts are based on establishing programs to reduce or eliminate discrimination. In fact, it's possible employment equity could be one of the programs set up under a human rights act, because in certain sections of the Canadian code... I'm from British Columbia, and in the provincial code in British Columbia there's a provision to establish programs that correct systemic discrimination. So there are a number of ways to go under a human rights code.

• 2110

Ms Clarke: I think there are many, many options.

Mr. Skelly: But I would be reluctant to see it compartmentalized so that you think maybe you're dealing with a labour force problem here rather than a human rights problem.

Ms Clarke: Interestingly enough, in her report Rosalie Abella raises, as one possible option, looking much more at the labour relations model and looking at the fact that it doesn't quite fit the traditional approach of the way in which human rights commissions operate. What we're suggesting is that where you have an employment department that deals consistently with this... I talked a great deal about all the labour market information that we have to make available in order to assess this and monitor this. That's rooted in our department in the work—in the way we think, if you like, the way we look at things.

I'm suggesting to you that you take a different approach when you're looking at it from the point of view of a human rights code, but certainly there are those options, which I'm sure the committee will be considering.

Mr. Skelly: I guess this leads to one thing you might want the committee to consider. Do you feel that the Human Rights Commission should not have the kind of enforcement role that it has currently under the act, the ability to examine the statistics and then go in and determine whether, based on statistics, certain companies are discriminating against certain groups based on gender, race, etc.?

Ms Clarke: The act does not give that power to the Human Rights Commission. In fact, it's silent on enforcement.

Basically, what the Human Rights Commission have done is used their act and, in reading the information in the reports and the data base that we provide for them, decided on initiatives they wished to take. So the act basically is silent on enforcement.

Mr. Skelly: So the Human Rights Commissioner is moving into a vacuum created by the act.

Ms Clarke: Basically, that's what they have done. Yes.

[*Traduction*]

M. Skelly: Mais dans la Loi même sur les droits de la personne il existe aussi différentes approches: Elle est basée, en partie, sur un processus de résolution des plaintes, mais en d'autres, l'objectif est de mettre sur pied des programmes visant à diminuer ou à supprimer la discrimination. On peut même envisager que l'équité en matière d'emploi constitue l'un des volets d'une Loi sur les droits de la personne, parce que certains passages du Code Canadien... Je suis de Colombie-Britannique, et dans le Code de cette province il y a une disposition visant à mettre en place des programmes destinés à redresser la discrimination systémique. On peut donc envisager différentes façons de procéder dans le cadre d'un Code sur les droits de la personne.

Mme Clarke: Les options sont multiples.

M. Skelly: Mais je n'aimerais pas qu'on circonscrive la question, qu'on la ramène à un problème de main d'oeuvre plutôt qu'à un problème de droits de la personne.

Mme Clarke: Il est intéressant de constater que dans son rapport, M^me^ Rosalie Abella propose, comme l'une des options, d'adopter plutôt le modèle des relations du travail et de s'attacher à trouver en quoi le problème se pose différemment de l'optique traditionnelle de la Commission des droits de la personne. Ce que nous entendons par là, c'est que lorsqu'un ministère de l'Emploi se heurte constamment à...J'ai parlé longuement de toutes les informations que nous avons sur la main d'oeuvre afin de vérifier ce qui se fait et de suivre la question de près. Cela fait partie de l'éthique de notre ministère, de sa façon de voir les choses.

Quand vous examinez cette question du point de vue des droits de la personne, vous la voyez sous un autre angle, mais c'est certainement une option que le Comité voudra étudier.

M. Skelly: Ceci nous amène à une question que vous voudriez peut-être soumettre au Comité. La Commission des droits de la personne, à votre avis, devrait-elle avoir le rôle de faire appliquer la loi, qui lui est actuellement donnée par celle-ci, le droit d'étudier les statistiques pour voir si certaines sociétés exercent une discrimination à l'égard de certains groupes, discrimination basée sur l'une des catégories énoncées par la loi?

Mme Clarke: La loi ne donne pas ce pouvoir à la Commission des droits de la personne; elle est, en fait, silencieuse sur la question de l'observation de la loi.

Le rôle de la Commission des droits de la personne a été, en se basant sur la loi et après avoir pris connaissance des rapports et des données que nous leur fournissons, de décider des mesures qu'elle aimerait prendre, mais la loi est silencieuse sur ce point.

M. Skelly: Le Commissaire des droits de la personne intervient donc dans un vide créé par la loi.

Mme Clarke: Oui, on pourrait dire que c'est bien ce qu'il a fait.

[*Text*]

It's up to government to decide how they want to deal with that, and I think the recommendation of this committee as well. All we were giving was our experience after administering the act for five years.

The Chairman: As I listen to your definition of what you're all about, I again find it somewhat difficult to reach the conclusion that the problems of older workers trying to get a job in the workplace don't fall into exactly what you're talking about. However...

Ms Clarke: Well, many of us think that might be a great idea.

Mrs. Clancy: Ms Clarke, I just didn't think we were going a little nuts about the human rights vis-à-vis employment equity. Aren't we really looking at what has become the great Canadian occupation, almost constitutionally? God forbid I should mention the word, but we're talking about a difference between individual rights under human rights acts and what are essentially group rights under employment equity. That is the difference.

Certainly in my experience with human rights acts in the province of Nova Scotia and with the federal Canadian Human Rights Act, an individual is taking a complaint before the Human Rights Commission and saying that his or her individual rights have been breached. What you're looking at under employment equity is how a particular company—you're reversing the process in a sense—deals with specific classes of people, whether it's women, the disabled, visible minorities, etc. It has been part of the difficulty with human rights acts that they are individually driven and therefore they resolve one individual's problem but they don't eradicate the systemic discrimination that can exist in corporations.

Ms Clarke: I think that's been true traditionally. I'm sure you'll be hearing from the chief commissioner on that.

One of the things you have to know is that the government did make this a separate act.

Mrs. Clancy: Absolutely.

Ms Clarke: So there was obviously the perception that this was a separate area that needed to be dealt with in a different manner.

Mrs. Clancy: That's exactly what I'm saying. Further to that...

I've lost my train of thought. Sorry. I'll think of it some other day. I'll write you a letter.

The Chairman: Our researcher has a question for Ms Clarke.

Mr. Bill Young (Committee Researcher): It's a point of information, basically.

How many compliance officers are there in the Federal Contractors Program, and what's the caseload of each officer? How much time does he spend on an individual company helping it to work out its plan and the goals and the 11 points you have set out in your brief?

[*Translation*]

C'est au gouvernement de décider comment il veut traiter la question, et cela dépendra également, je pense, de la recommandation de votre Comité. Ce que nous vous avons exposé aujourd'hui, c'est notre expérience après cinq ans d'administtration de la loi.

Le président: À vous écouter décrire votre mandat, je vois mal comment le problème d'employés âgés qui essayent de retrouver un emploi ne relève pas précisément de ce mandat. Toutefois...

Mme Clarke: Un grand nombre d'entre nous pensent que ce serait une excellente idée.

Mme Clancy: Madame Clarke, est-ce que nous ne divaguons pas un petit peu dans cette opposition entre droits de la personne et équité en matière d'emploi? N'est-ce pas de nouveau là la grande idée fixe canadienne, celle de la Constitution? Je sais que je ferais mieux de ne pas mentionner ce mot, mais nous parlons d'une différence entre droits de l'individu, de la personne, et droits d'un groupe dans le cadre de l'équité en matière d'emploi. C'est là la différence.

D'après l'expérience que j'ai de la loi sur les droits de la personne de ma province de Nouvelle-Écosse et de la loi canadienne fédérale, un particulier peut déposer une plainte devant la Commission des droits de la personne en alléguant que ses droits ont été enfreints. Quand il s'agit d'équité en matière d'emploi, vous inversez en quelque sens l'opération, en examinant comment une société particulière traite différentes catégories de gens, qu'il s'agisse de femmes, de handicapés, de minorités visibles, etc. Une des difficultés que nous avons eues avec la Loi sur les droits de la personne, c'est que l'initiative vient de la personne qui s'estime lésée; c'est pourquoi le problème peut être résolu pour cette personne sans pour autant que la discrimination systémique qui existe au sein des sociétés disparaisse.

Mme Clarke: C'est vrai, c'est ainsi que cela s'est passé, et le Commissaire principal vous en parlera certainement.

Il faut cependant vous rappeler que le gouvernement en a fait une loi à part.

Mme Clancy: C'est certain.

Mme Clarke: C'est donc qu'il y voyait une question distincte dont il fallait traiter différemment.

Mme Clancy: C'est exactement ce que je disais. À la suite de cela...

Excusez-moi, j'ai perdu le fil de ma pensée, mais j'y reviendrai un autre jour; je vous écrirai à ce sujet.

Le président: Notre attaché de recherche voudrait poser une question à M^me^ Clarke.

M. Bill Young (Attaché de recherche du Comité): C'est à titre d'information.

Combien d'agents de vérification de la conformité y a-t-il dans le Programme de contrats fédéraux? Combien de cas chacun est-il tenu d'examiner? Combien de temps passe-t-il, par entreprise individuelle, à aider celle-ci à mettre en place un plan, ainsi que les objectifs et les 11 points que vous avez énoncés dans votre mémoire?

[*Texte*]

Mr. Carigan: Currently, there are six compliance and review officers dealing with the 700-some companies who are contractors under the program. The data that was provided during Ms Clarke's presentation mentioned that there are currently some 205 reviews under way. Those reviews are divided up relatively evenly among the review officers. Some 260 companies are in compliance, which means we've gone through the process with those companies. We've examined them to the point of being assured that they have a comprehensive employment equity plan in place. We found them in compliance, and we've stepped away to await a two-year period.

• 2115

The speed, quite frankly, has evolved over time. When we started the program it was an automatic 12 months to get into compliance because so few companies had taken any action. As we've gotten better at the review process I think companies have come to realize that they are going to be reviewed and it is better to take action now than just wait. We're finding that the length of time is coming down a little bit.

We're able to do more reviews in a shorter period of time. I would say that the average is anywhere from six to eight months depending upon the individual circumstances. We see companies now that are in compliance that have an actual equity plan to present to us when we arrive. We have others that are in a rather less advanced situation where they need to take a little bit more time, depending an awful lot on their particular sets of circumstances as well.

Mr. Young: This was during the past four years since the program was established?

Mr. Nunziata: Just further to that question, how many people are in your branch altogether?

Ms Clarke: That varies from time to time. I think at the moment we have about 60. That's made up of a directorate that deals with data development and systems analysis—

Mr. Nunziata: Nothing consistent.

Ms Clarke: —which is whole labour market. It started off with a smaller number. It has grown very slightly.

Mr. Nunziata: What's your annual budget?

Ms Clarke: Our annual budget overall... Now, remember I have other responsibilities that come under the branch that do not deal with these two mandatory programs. We're also responsible for trying to ensure that our programs and services within Employment and Immigration are giving a fair share to the designated groups. As well, we get involved in recommending specific projects, perhaps under innovations and things of that sort, that will assist with the designated groups.

I am co-chairing with the disabled community a committee that is now... They have presented a report to us of their concerns around any of our programs and services. We're in a process now of a joint committee working on those recommendations. All of that also has to be added in when you look at the work. It is not just those two programs. If you wanted that information on the two programs, and maybe the data, we could certainly get that information for you.

[*Traduction*]

M. Carigan: Il y a actuellement 6 agents de vérification de la conformité chargés de suivre les 700 sociétés qui font partie du Programme de contrats fédéraux. D'après les chiffres fournis dans l'exposé de M^me^ Clarke, 205 entreprises font actuellement l'objet d'un examen, et les agents de vérification se les répartissent de façon à peu près égale. Environ 260 sociétés sont en règle, ce qui signifie que l'examen a été fait, que nous nous sommes assurés que ces sociétés avaient mis en place un plan d'ensemble d'équité en matière d'emploi et qu'elles le respectaient. Leur dossier est donc clos pour une période de deux ans.

Le temps consacré à chacune a évolué. Au début nous consacrions 12 mois à chacune, parce que fort peu de sociétés avaient alors un plan. Nous sommes devenus plus efficaces, et les sociétés, se rendant compte qu'elles allaient être visées, ont préféré nous devancer. Nous constatons que nous avons besoin de leur consacrer moins de temps.

Nous arrivons à faire un nombre plus grand de vérifications en moins de temps; il faut compter de six à huit mois en moyenne, selon les circonstances. Certaines sociétés ont même un plan prêt d'avance, d'autres n'en sont pas encore là et ont besoin d'un peu plus de temps, tout cela en fonction des circonstances particulières.

M. Young: Vous parlez des quatre dernières années depuis la mise sur pied du programme?

M. Nunziata: Pour en rester à cette question, combien de personnes compte votre division?

Mme Clarke: Le chiffre fluctue, une soixantaine à l'heure actuelle. Une division s'occupe de l'élaboration des données et de l'analyse des systèmes...

M. Nunziata: Rien d'important.

Mme Clarke:... qui porte sur la main-d'oeuvre toute entière. Cette division a commencé avec un nombre beaucoup plus limité et n'a que peu augmenté.

M. Nunziata: Quel est votre budget annuel?

Mme Clarke: Notre budget annuel... Il faut tenir compte du fait que j'ai d'autres responsabilités, qui ne relèvent pas de ces deux programmes obligatoires. Nous devons également veiller à ce que nos programmes et services, au sein d'Emploi et Immigration, traitent équitablement les groupes désignés. Nous recommandons également certains projets, par exemple dans le cadre d'innovations, de nature à aider les groupes désignés.

Avec les représentants des handicapés, je suis coprésident d'un comité qui est à présent... Ils nous ont présenté un rapport sur les questions qui les préoccupaient et touchant nos programmes et nos services. Nous avons un comité conjoint qui étudie ces recommandations. Il faut donc tenir compte de tous ces facteurs quand vous examinez notre travail, il y a beaucoup plus que ces deux programmes. Nous pourrions certainement vous donner cette information sur les deux programmes, ainsi que les données.

[*Text*]

Mr. Nunziata: Has anyone worked out the total cost to the 370 corporations?

Ms Clarke: It is impossible to do. It would vary so much. Some of them are utilizing, as we do, other parts of the department to help us with various things. In the same way, some companies bring in people part-time to assist with a certain area; then they go back to their employment. It would be very, very difficult to cost.

I think I mentioned that we tried to do some costing sometime ago and just gave up because it seemed to be impossible.

Mr. Nunziata: Have they complained about the cost?

Ms Clarke: There have been some employers who feel that it can be a costly process, and others who say they have been managing fairly fine. It depends on how much effort they put in. There is a vast difference in effort. There are employers who are doing literally nothing under the act, and there are employers who are doing a great deal. There's just a wide range of experience.

The Chairman: Thank you very much indeed, Ms Clarke. Did you have anything else to add yourselves? If not—

Ms Clarke: My colleague here has said to me that I should say something about the fact that there seems to be a sense that there's some ideal out there that if we just work hard enough we're going to reach it. I guess the way we have to look at it is that this will be an evolving situation as we move through it. We're probably always going to be trying to attain that goal. It would be wonderful if Canada were the first country to make sure that everyone with talents and skills was fully utilized. I think that's an important thing to end with today.

The Chairman: Thank you very much indeed. Thanks for your help.

Members of the committee, I hope you won't disappear on us because we've got a budget to deal with here tonight, hopefully briefly.

The Clerk of the Committee: Do you wish to do this in camera?

The Chairman: Perhaps we should do it in camera, though. Is that agreed?

Some hon. members: Agreed.

[*Proceedings continue in camera*]

[*Translation*]

M. Nunziata: Quelqu'un a-t-il calculé le coût total pour les 370 sociétés?

Mme Clarke: C'est impossible, il y aurait trop de variations. Certaines d'entre elles utilisent, comme nous le faisons, d'autres services du ministère pour nous aider dans différentes choses. Certaines sociétés embauchent également des gens à temps partiel pour les aider dans un domaine précis, et ces gens peuvent ensuite retourner à leur poste. Il serait très difficile d'en établir le coût.

Je crois vous avoir dit que nous avons essayé, il y a quelque temps, de calculer le coût et y avons renoncé, parce que cela nous paraissait impossible.

M. Nunziata: Y a-t-il eu des réclamations à propos du coût?

Mme Clarke: Certains employeurs considèrent que cela peut être coûteux, d'autres disent s'en être bien tirés. Certains font des efforts, d'autres beaucoup moins. Certains employeurs sont pleins de bonne volonté pour obéir à la loi, d'autres restent complètement passifs. Les différences sont considérables.

Le président: Merci beaucoup, madame Clarke. Avez-vous encore quelque chose à dire? Dans la négative...

Mme Clarke: Mon collègue me fait remarquer que l'idéal n'est pas mort, et que si nous nous y appliquons de toutes nos forces nous pourrons l'atteindre. Les choses évoluent constamment, et nous devrons probablement toujours nous battre pour atteindre notre idéal, mais ce serait merveilleux si le Canada était le premier pays où tous les gens capables et doués sont pleinement utilisés. C'est sur cette note que j'aimerais terminer aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup; votre exposé nous sera très utile.

J'espère que vous n'allez pas disparaître, chers collègues, car nous avons avons un budget à étudier ce soir, en espérant que nous n'y consacrerons pas trop de temps.

Le greffier du Comité: Est-ce que ce sera une séance à huis clos?

Le président: Est-ce que la séance continue à huis clos?

Des voix: D'accord.

[*Les travaux se poursuivent à huis clos*]

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Employment and Immigration:

Marnie Clarke, Director General, Employment Equity Branch;

Neil Carigan, Director, Federal Contractors Programs.

TÉMOINS

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

Marnie Clarke, directrice générale, Équité en matière d'emploi;

Neil Carigan, directeur, Programme de contrats fédéraux.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Wednesday, February 5, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 4

Le mercredi 5 février 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi Sur l'équité en Matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada 1985, 2e supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY APR 20 University of

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24527—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice–Chairmen: Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice–présidentes: Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, FEBRUARY 5, 1992
(6)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 7:10 o'clock p.m. this day, in Room 112-N, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, John Nunziata, Alan Redway and Robert Skelly.

Other Member present: Ron Fisher

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and William Young, Research Officers.

Witnesses: From the Canadian Human Rights Commission: Maxwell Yalden, Chief Commissioner and Henry K. Pau, Director.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its Comprehensive review of the provisions and operations of the Employment Equity Act (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

The Commissioner made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

At 8:54 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 9:00 o'clock p.m., the sitting resumed.

At 9:00 o'clock p.m., by unanimous consent, the Committee proceeded to sit *in camera*.

The Committee commenced discussion of its future business.

It was agreed,—That, subject to their availability, the following witnesses be invited to appear before the Special Committee:

1. Officials from Statistics Canada; and

2. Officials from Labour Canada.

At 9:12 o'clock p.m., by unanimous consent, the Committee resumed sitting in public.

Mary Clancy moved,—That, the Special Committee on the Review of the Employment Equity Act approve the budget in the amount of $81,471.78 and that the Chairman be instructed to present the budget to the Board of Internal Economy for its approval.

After debate, the question being put on the motion, it was agreed to unanimously.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 5 FÉVRIER 1992
(6)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 19 h 10, dans la salle 112-N de l'édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, John Nunziata, Alan Redway, Robert Skelly.

Autre député présent: Ron Fisher.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et William Young, attachés de recherche.

Témoins: De la Commission canadienne des droits de la personne: Maxwell Yalden, président; Henry K. Pau, directeur.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité entreprend l'examen des dispositions et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

Le président fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

À 20 h 54, la séance est suspendue.

À 21 heures, la séance reprend.

À 21 heures, du consentement unanime, le Comité déclare le huis clos.

Le Comité examine ses travaux à venir.

Il est convenu,—Que, sous réserve de leur disponibilité, les témoins indiqués ci-après soient invités à comparaître:

1. Les fonctionnaires de Statistique Canada;

2. Les fonctionnaires de Travail Canada.

À 21 h 12, du consentement unanime, le Comité lève le huis clos.

Mary Clancy propose,—Que le Comité spécial adopte son budget au montant de 81,471,78$ et que le président soit prié de le soumettre au Bureau de régie interne.

Après débat, la motion est mise aux voix et adoptée à l'unanimité.

At 9:18 o'clock p.m., by unanimous consent, the Committee proceeded to sit *in camera*.

The Committee resumed discussion of its future business.

At 9:24 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

À 21 h 18, du consentement unanime, le Comité déclare le huis clos.

Le Comité examine de nouveau ses travaux à venir.

À 21 h 24, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, February 5, 1992

• 1904

The Chairman: As we have a quorum for the hearing of witnesses, we'll commence our meeting this evening.

I'd like to welcome you, Mr. Yalden, to the committee hearing this evening. Perhaps first you'd like to introduce those you have with you, and then make your presentation.

Mr. Maxwell Yalden (Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission): Thank you, Mr. Chairman. I would like to introduce Susan Warner-Kirby, our director general of employment and pay equity programs, and Mr. Henry Pau, our director of employment equity.

I would like to thank you, Mr. Chairman, and the members of the committee for allowing me to come before you this evening to make our commission's comments on the matter of the review of the Employment Equity Act.

• 1905

We think the commission has a rather special position from which to comment on this important piece of legislation. We have had some four years of experience of working with it. In fact, from our perspective, the Employment Equity Act offers another way of coming at a problem we have been dealing with for a much longer time under the Canadian Human Rights Act, and I refer to the effort to combat systemic discrimination.

The 1986 legislation was of course a compromise between the interests of those who might have preferred a stronger, more coercive text and those who might have favoured no legislation at all. Like all compromises, it is bound to be an imperfect instrument. Indeed, in my comments this evening I will highlight some of the difficulties with the current law that have become apparent to the commission. Nevertheless, I want to underline that in our view it is not a bad law, and further, that the significance of the Employment Equity Act should never be underestimated. After all, for the first time it is meant that federally regulated employers have been required, to some degree at least, to put their houses in order—to identify and to eliminate barriers to the employment of women, of visible minorities, of persons with disabilities, and of aboriginal people.

Some employers were obviously uneasy about this new obligation, and we have no trouble understanding that. Others were, initially at least, hostile to the idea of, as they saw it, more interference in their operations. Personally, I believe that with time this kind of attitude, which has already diminished, will largely disappear. The objective of the law—the achievement of equality of opportunity in the workplace—is now I think widely accepted and its implications better understood than they were in the past. The challenge now is to make the legislation a more effective tool and to draw on the lessons we have learned during the past four years.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 5 février 1992

Le président: Il y a quorum, et nous pouvons donc entendre des témoins. La séance est donc ouverte.

Je vous souhaite la bienvenue, monsieur Yalden. Peut-être pourriez-vous commencer par présenter les gens qui vous accompagnent, et faire ensuite votre exposé.

M. Maxwell Yalden (commissaire en chef, Commission canadienne des droits de la personne): Merci, monsieur le président. Je vous présente Susan Warner-Kirby, directrice générale des programmes d'emploi et d'équité salariale, ainsi que M. Henry Pau, directeur de l'équité en matière d'emploi.

Je tiens à vous remercier, monsieur le président, et vous, les membres du comité, pour m'avoir invité à comparaître ce soir pour présenter le point de vue de la commission sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous pensons que la Commission canadienne des droits de la personne se trouve dans une position particulièrement intéressante pour commenter cette important texte législatif. Nous travaillons avec cette loi depuis environ quatre ans maintenant. De fait, pour nous, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est un autre moyen de contrer un problème que nous cherchons à résoudre depuis fort longtemps par le truchement de la Loi canadienne sur les droits de la personne: il s'agit évidemment des efforts que nous déployons pour lutter contre la discrimination systémique.

Le texte de 1986 était, on le sait, le fruit d'un compromis entre les tenants d'une loi plus forte et coercitive, et ceux qui auraient préféré une absence de législation dans ce domaine. Comme pour tous les compromis, le résultat est imparfait. J'ai d'ailleurs l'intention aujourd'hui de mettre en lumière certaines des difficultés que la commission a constatées au sujet de l'actuelle loi. Néanmoins, ce n'est pas une mauvaise loi, et il ne faudrait pas sous-estimer son importance. Après tout, pour la première fois, les employeurs régis par le gouvernement fédéral doivent faire maison nette: ils sont obligés de repérer et de supprimer les obstacles qui entravent l'emploi des femmes, des minorités visibles et des personnes handicapées et des autochtones.

Certains employeurs ont ressenti une inquiétude devant cette nouvelle législation. D'autres se sont d'emblée montrés hostiles à l'idée d'une intrusion supplémentaire dans leurs activités. D'après moi, cette résistance diparaîtra largement en temps et lieu; elle a déjà d'ailleurs diminué. Aujourd'hui, l'objectif de la loi—soit une égalité des chances réelles sur le marché du travail—est généralement accepté, et ses conséquences sont mieux comprises que par le passé. Il s'agit maintenant de rendre l'outil plus efficace, en tirant parti des leçons apprises au cours des quatre dernières années.

[*Text*]

Lorsque le projet de loi C-62 était devant le Parlement, au milieu des années 80, on se demandait déjà comment cette loi pourrait être appliquée. Le gouvernement a fini par conclure qu'il ne serait pas nécessaire de créer un mécanisme ou un organisme nouveau et que la Commission canadienne des droits de la personne pourrait surveiller le domaine de l'équité en matière d'emploi. La Loi canadienne sur les droits de la personne interdisait déjà la discrimination dans l'emploi, tout en autorisant la création de programmes spéciaux visant à supprimer la discrimination à l'encontre des groupes défavorisés depuis longtemps. Par conséquent, il semblait logique de penser qu'une juxtaposition des renseignements produits par l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, d'une part, et des pouvoirs dont la Commission canadienne des droits de la personne était déjà investie, d'autre part, suffirait à faire fonctionner le nouveau dispositif.

Il revient au Comité spécial de décider si tel a été le cas. Pour ma part ce soir, pour éclairer, je l'espère, vos délibérations, j'aimerais vous rendre compte de la méthode que la Commission a adoptée, de ce qu'elle a réalisé à ce jour et de ce qui lui apparaît comme le plus souhaitable pour rendre le mécanisme le plus efficace à l'avenir.

Lorsque la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été instaurée, la Commission a décidé d'en promouvoir l'application de plusieurs manières:

—Premièrement, en instruisant les plaintes émanant de tiers;

—Deuxièmement, en déposant des plaintes de son propre chef;

—Troisièmement, en priant certains employeurs, y compris les 44 ministères et organismes fédéraux visés par la politique du Conseil du Trésor, de se joindre à elle pour effectuer des examens conjoints de leur système d'emploi;

—Enfin, en communiquant à un nombre d'employeurs aussi grand que possible ses opinions sur la façon dont ils réussissent à satisfaire aux exigences de la Loi.

Nous estimions que la tenue d'examens conjoints, menés d'un commun accord par la Commission et l'employeur concerné, était préférable aux complications, aux confrontations et litiges éventuels que supposaient les enquêtes sur les plaintes. Mais nous avons d'emblée accepté n'avoir d'autre choix que d'instruire les plaintes valides et devoir même peut-être, devant l'évidence statistique, déposer des plaintes de notre propre chef.

• 1910

Since that time we have entered into 25 joint reviews, 11 with federal departments and agencies and 14 with crown corporations and private sector employers. We have concluded five of these reviews and we are close to finishing several more.

Completed reviews include an action plan to bring about a fair and more representative work force, including goals and timetables, plans which we monitor for three years.

[*Translation*]

When Bill C-62 was before Parliament, in the mid 80's, the question also arose of how it would be enforced. In the end, the government concluded that no new agency or mechanism needed to be created and that employment equity could be monitored effectively by the Human Rights Commission. The Human Rights Act already forbade discrimination in employment and also allowed for special programs to remove discrimination against traditionally disadvantaged groups. It seemed reasonable as a result to suppose that a combination of the information generated by the Employment Equity Act and the existing powers of the Human Rights Commission would suffice to make employment equity work.

It is up to the Special Committee to decide whether that has been the case. To help in your deliberations, I will give you an account of the approach the Commission adopted, what it has so far achieved, and what seems to us the best hope for a more effective future scheme.

When the Employment Equity Act was introduced, the Commission decided to promote its application in several ways:

—Firstly, by investigating third party complaints;

—Secondly, by initiating its own complaints;

—Thirdly, by asking certain employers, including the 44 federal departments and agencies that are covered by the equivalent Treasury Board policy, to join in a cooperative review of their employment systems; and

—Finally, by giving as large a number of employers as possible our analyses of how well they were doing in meeting the requirements of the Act.

We believed that joint Commission-employer reviews were preferable to the adversarial and potentially litigious complications of complaint investigation. But we also readily accepted that we had no choice but to investigate valid complaints and might indeed feel compelled by the statistical evidence to initiate complaints of our own.

Depuis ce temps, nous avons amorcé 25 examens conjoints, dont 11 avec des ministères et organismes fédéraux, et 14 avec des sociétés de la Couronne et des employeurs du secteur privé. Cinq de ces examens sont maintenant terminés, tandis que plusieurs autres sont en voie de l'être.

Chaque examen terminé s'accompagne d'un plan d'action visant la mise en place d'un effectif plus représentatif et plus équitable. Les plans comportent des buts et des calendriers, dont nous surveillons la réalisation pendant trois ans.

[*Texte*]

We have also had complaints to deal with. A total of some 73 based on reported employment equity data have been filed with the commission since 1988. All but 15 originated from two parties, the Assembly of Manitoba Chiefs, and the Toronto Coalition of Disabled People for Employment Equity Human Rights Group. Two have been resolved and another six are nearing completion.

In all, our reviews and investigations encompass more than 850,000 jobs, or roughly two-thirds of the work force covered by the Employment Equity Act and three-quarters of the work force covered by the Treasury Board's employment equity policy.

I would like to be able to tell you, Mr. Chairman, that the Employment Equity Act has thoroughly eliminated barriers to equal opportunity in the workplace and that it has caused dramatic breakthroughs for members of the designated groups. The truth, as I am sure you are already aware, is that improvements in the employment status of the four groups designated by the act have been rather modest over the last five years. The same can be said for federal departments and agencies.

I would also like to be able to report to the committee that the reviews and investigations the commission has undertaken have always proceeded smoothly and quickly. In fact, they have not. We have had to spend far too much time and effort in the somewhat unrewarding task of trying to convince employers that employment equity is a legitimate part of our mandate. In fact, several employers have filed court challenges arguing that employment equity is beyond our jurisdiction. Some actions are still before the courts, holding up efforts to move ahead in these cases, and, I might add, absorbing resources that could be put to more productive use.

I need hardly say that if these challenges were to be successful we would be taking a step backwards to a time before the Employment Equity Act came into force, to a time when our commission had to rely on individuals, or groups of individuals, laying complaints under section 10 of the Human Rights Act. In effect, in those circumstances, and in the absence of new legislation, the filing of annual employment equity reports would become somewhat an academic exercise.

For those who believed that the Employment Equity Act would be an enforceable law to open job opportunities to the disadvantaged, recourse to our commission has in effect for the last four years been the only possibility open to them. In the commission's view, the problem of enforceability is still there, and will require at least three things to resolve it. The law must provide first for an independent agency with all the necessary authority to monitor employment equity performance. You have an independent agency that is doing that now, our commission. I suggest that we do not have the necessary authority to monitor that we would need to have if it is the wish of this committee, the wish of Parliament, that

[*Traduction*]

Nous avons aussi reçu des plaintes. Au total, 73 ont été déposées auprès de la commission depuis 1988. Ces plaintes, fondées sur les données des rapports des employeurs, émanaient toutes, sauf 15, de deux organismes: L'Assemblée des chefs du Manitoba et le Disabled People for Employment Equity Human Rights Group. Deux ont été réglées, tandis que six devraient l'être sous peu.

Nos examens et nos enquêtes portent sur plus de 850,000 emplois—soit en gros les deux tiers de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les trois quarts de celui qui est touché par la politique du Conseil du Trésor sur le même sujet.

J'aimerais pouvoir vous annoncer que la Loi sur l'équité en matière d'emploi a complètement supprimé les obstacles à l'égalité des chances dans les milieux de travail et permis aux groupes désignés d'effectuer des percées notoires. La vérité, comme vous l'avez déjà entendu dire par d'autres témoins, c'est que les progrès accomplis depuis cinq ans dans l'amélioration de la situation d'emploi des quatre groupes désignés sont plutôt modestes. La même constatation s'applique aux ministères et organismes fédéraux.

J'aimerais aussi pouvoir affirmer que les enquêtes et les examens entrepris par la commission se sont toujours déroulés sans heurt. Ce n'est pas le cas. Nous avons dû consacrer beaucoup trop de temps et d'efforts à la tâche ingrate qui consiste à convaincre les employeurs que l'équité en matière d'emploi fait légitimement partie de notre mandat. D'ailleurs, plusieurs employeurs ont saisi les tribunaux de contestations affirmant que l'équité en matière d'emploi n'est pas de notre compétence. Certaines procédures s'éternisent encore et nous empêchent de progresser dans les cas en cause, sans compter qu'elles accaparent des ressources qui pourraient servir à meilleur escient.

Est-il besoin de préciser que si ces contestations aboutissent, nous serons forcés de revenir à l'époque où la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'était pas en vigueur? À cette époque, la commission devait attendre que des particuliers ou des groupes portent plainte pour discrimination systémique, aux termes de l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. De fait, si cela se produisait, et faute de toute autre loi, le dépôt annuel des rapports sur l'équité en matière d'emploi ne serait plus qu'une démarche stérile.

Pour ceux qui croyaient que la Loi sur l'équité en matière d'emploi donnerait à l'État un moyen légal exécutoire d'ouvrir des débouchés aux défavorisés sur le plan de l'emploi, le recours à la Commission canadienne des droits de la personne s'est avéré, depuis quatre ans, virtuellement la seule voie d'action. De l'avis de la commission, le problème de l'application reste entier, et sa résolution exigerait, à tout le moins: que la loi prévoie un organisme indépendant doté de toutes les compétences nécessaires pour surveiller le rendement des employeurs au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Actuellement, un organisme indépendant s'en charge. J'estime toutefois que nous n'avons pas l'autorité

[*Text*]

our commission continue to exercise that authority. Or indeed, were it the wish of Parliament to move to a separate employment equity commission, it would be equally necessary that that body have the authority to monitor employment equity performance in an effective way.

Second, in our view the law must stipulate clearly the enforcement procedures and the recourse that will be available where evidence of discrimination is discovered.

Thirdly, there should be as little ambiguity as possible about the definitions of designated groups or about what constitutes evidence of discrimination in the eyes of the law.

The agency entrusted with the responsibility for monitoring employment equity must be given a clear mandate. Whether that commission, as I have said, is our own or a separate and new employment equity commission, it must, in my view—this is essential—be fully independent of the government of the day. I do not see how the kind of job we are talking about can be carried out by anything other than a clearly independent agency which is seen by the organizations that have concern about these matters to be independent, and it should be given the power to do the job. In particular, Mr. Chairman, it must be explicitly stated that it would have access to employment equity plans and that it would have the authority to undertake audits or assessments of the employment equity performance of the institutions under federal jurisdiction.

• 1915

We also believe that the act should apply to the entire federal domain. I am not, and I never have been, quite clear as to why federal government departments were left out of the ambit of the Employment Equity Act in the first place—I wasn't here at the time—but I believe very firmly that they should be included in a revised act; that is to say, all federal departments and agencies that are now covered by the Treasury Board policy, and in addition a number that simply, as things now stand, slip through the cracks, as it were. The latter category includes some very large organizations; for example, the National Film Board, the National Research Council, the Royal Canadian Mounted Police, and of course the largest of them all, the Canadian Armed Forces.

The question of definitions, as I am sure members of the committee know, has been especially difficult when it comes to deciding what counts as a disability for purposes of the act. Several employers are using their own definitions, some so broad that they can encompass virtually anything with a medical condition or even a relatively mild physical impediment. The result, in our view, is that the act is of less help to those who really need it: individuals with more serious disabilities. The use of a standardized survey instrument, preferably included in the act or in the regulations, I would suggest, might be the solution to this and other definitional problems.

[*Translation*]

dont nous devrions disposer pour surveiller ce rendement si le comité et le Parlement décidaient que la commission doit continuer d'exercer ce pouvoir. En outre, si le Parlement décidait de recourir à une commission sur l'équité en matière d'emploi qui soit distincte, il faudrait également que cet organisme ait le pouvoir de surveiller efficacement le rendement des employeurs au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Deuxièmement, à notre avis, la loi doit énoncer clairement quelles procédures d'application et quel recours sont possibles, lorsque des cas de discrimination sont découverts.

Troisièmement, il faudrait qu'il y ait un minimum d'ambiguïté dans les définitions des groupes désignés ou dans ce qui constitue une preuve de discrimination aux yeux de la loi.

L'organisme investi de la responsabilité de surveiller l'équité en matière d'emploi doit recevoir un mandat clair. Que cette commission, comme je l'ai dit, soit la commission actuelle ou une nouvelle commission distincte de l'équité en matière d'emploi, elle doit, à mon sens—et c'est essentiel—être entièrement indépendante du gouvernement au pouvoir. Je ne vois pas du tout comment le mandat dont il est ici question pourrait être rempli par un organisme qui ne serait pas tout à fait indépendant et qui ne serait pas perçu comme tel par les organisations qui ont des préoccupations d'équité en matière d'emploi, et cet organisme doit disposer des pouvoirs nécessaires pour faire son travail. Surtout, monsieur le président, il doit être bien précisé que cet organisme aurait accès aux plans d'équité en matière d'emploi et qu'il aurait le pouvoir voulu pour procéder à des vérifications ou à des évaluations du rendement de l'équité en matière d'emploi des institutions relevant de la compétence fédérale.

Nous croyons aussi que la loi doit viser la totalité du champ de compétence fédéral. Je ne comprends pas et je n'ai jamais compris pourquoi les ministères et organismes fédéraux n'étaient pas assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi—je n'étais pas là à cette époque—mais je crois sincèrement qu'ils devraient être visés dans la loi modifiée; c'est-à-dire tous les ministères et organismes fédéraux actuellement visés par la politique du Conseil du Trésor et ceux qui, dans l'état actuel des choses, passent à travers les mailles du filet. Cette dernière catégorie regroupe de très grands organismes, comme l'Office national du film, le Conseil national de recherches, la GRC et, le plus gros employeur de tous, les Forces armées canadiennes.

La question des définitions, les membres du comité le savent certainement, apparaît particulièrement épineuse lorsqu'il faut décider en quoi consiste une déficience, au sens de la loi. Plusieurs employeurs ont recours à une «définition maison» parfois si vaste qu'elle peut englober virtuellement n'importe quelle personne qui a un ennui de santé, ou même un léger défaut physique. Il s'ensuit que la loi est moins utile à ceux qui en ont vraiment besoin, c'est-à-dire les personnes ayant des déficiences plus graves. Le recours à un instrument d'enquête normalisé, de préférence prévu dans la loi ou dans le règlement, pourrait constituer une solution à ce problème de définition et à d'autres du même ordre.

[*Texte*]

A further important feature of the present Employment Equity Act is a responsiblity for what is known in our trade as "reasonable accommodation" that it places on employers. This is intended to ensure that the special needs of employees are met, in order to ensure that they will have a fair chance to do the job. I believe it would be helpful to employers and employees alike if the scope of this duty to accommodate were spelled out. Reasonable accommodation is not however a concept limited to employment equity, but rather one that has a broader application in human rights law.

This is why we have recommended the criteria appropriate for assessing reasonable accommodation be incorporated as amendments to the Canadian Human Rights Act. We hope this will be done shortly. There has been some indication from the Minister of Justice that amendments to our act will be brought in, and we very, very much hope that they will include amendments on the matter of reasonable accommodation. And in order to ensure consistency between our act and the Employment Equity Act, we would also suggest that these criteria be incorporated into the Employment Equity Act as well.

Enfin, monsieur le président, j'aimerais aborder la question d'un éventuel ajout d'un cinquième groupe désigné à ceux qui figurent déjà dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je veux parler des travailleurs plus âgés.

Le Comité permanent sur les droits de la personne, dans son rapport de 1988 intitulé *Les droits de la personne et le vieillissement au Canada*, conclut que les travailleurs plus âgés sont victimes de discrimination systémique dans leur milieu de travail et que la discrimination à laquelle font face les groupes désignés, notamment les femmes, est aggravée du fait de l'âge. Le Comité a recommandé que les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi soient tenus de préciser dans leurs rapports l'âge des employés qu'ils embauchent, promeuvent et mettent à pied. Nous avons appuyé le Comité à cet égard et nous continuons de la faire.

Les travailleurs plus âgés qui perdent leur emploi se buttent souvent, dans leurs recherches d'un nouveau travail, à de nombreux obstacles structurels. Il se peut que les entreprises doivent les payer plus cher. Il se peut qu'elles estiment devoir les recycler et qu'elles ne voient pas l'avantage de le faire, étant donné leur âge. Ou, tout simplement, peut-être croient-elles qu'un personnel plus jeune correspond mieux à leur image de marque ou représente un meilleur investissement à long terme. Peu importe la cause, il en résulte que la proportion la plus forte des travailleurs qui restent au chômage pendant six mois ou plus se retrouve chez les plus âgés. En fait, un nombre disproportionné d'entre eux sont tellement découragés qu'ils risquent de cesser de chercher du travail.

• 1920

En recueillant des données sur l'âge des employés, nous pourrions être mieux placés pour comprendre la discrimination à laquelle font face les travailleurs plus âgés et pour concevoir les programmes visant à l'enrayer. Mais ce

[*Traduction*]

L'un des éléments importants de l'actuelle Loi sur l'équité en matière d'emploi réside dans la responsabilité qu'elle impose aux employeurs d'assurer des «aménagements raisonnables». L'objectif est de faire en sorte que des employeurs répondent aux besoins spéciaux de leurs employés, de façon à ce que ceux-ci aient une chance équitable de faire leur travail. Je pense que ce serait rendre service aux employeurs que de préciser en quoi consiste cette obligation. La notion d'aménagement raisonnable n'est toutefois pas restreinte au seul domaine de l'équité en matière d'emploi, mais elle s'applique à tout le droit relatif aux droits de la personne.

Voilà pourquoi nous avons recommandé que notre propre loi soit modifiée de façon à contenir des critères qui permettraient de mesurer l'aménagement raisonnable. Nous nous attendons à ce que cela se fasse sous peu. Pour assurer une certaine uniformité entre la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous suggérons donc que ces critères soient aussi incorporés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Finally, Mr. Chairman, there is the question of adding a possible fifth group to the target groups already set out in the Employment Equity Act. I refer to older workers.

The Standing Committee on Human Rights in its 1988 report *Human Rights and Ageing in Canada* concluded that older workers were subject to systemic discrimination in the workplace, and that the discrimination faced by designated groups, especially women, was compounded by age. The Committee recommended that employers covered by the Employment Equity Act be required to report on the age of the employees they hired, promoted and terminated . We supported the Committee then and do so now.

Older workers who find themselves unemployed often face a number of structural barriers to finding a new job. Companies may have to pay them more. They may feel they have to train them and conclude that this is not to their advantage in the case of older workers. Or they may simply believe that younger people better fit the corporate image or are a better long-term investment. Whatever the cause, the result is that the largest proportion of workers unemployed for six months or longer are older workers. Indeed a disproportionate number of them are so discouraged they may stop looking for work.

Collecting age data from employees will put us in a better position to understand the discrimination faced by all the workers and help us design programs to overcome it. This is not simply a matter of rights; we cannot afford to forfeit

[*Text*]

n'est pas là une simple question de droits. Nous ne pouvons nous permettre de négliger la contribution de cette couche de la société, si nous voulons utiliser au mieux tous les membres de notre population active.

I'm sure the committee will want to consider these and other questions very carefully. If I personally, or my staff, can be of further help in your deliberations, I hope you will feel free to call upon us. In the meantime, I want again to thank the committee on behalf of the Canadian Human Rights Commission for allowing me to share with you our experience and our hopes.

I believe the past five years have only begun to give us an inkling of what might be done to rid the workplace of the discriminatory distortions we have seen in the past. To that end, I hope the work of this committee will give us an Employment Equity Act that is clearer in its requirements and more positive in its approach than the statute we've been working with till now.

Merci, monsieur le président.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Yalden. I see your staff does a good job of watching briefs.

We will start with Ms Clancy.

Mrs. Clancy (Halifax): Mr. Yalden, welcome to our committee. I can only say your presentation is one... I almost want to go out on a limb here and say I agree with absolutely every word in it, but that might shock the chairman.

When you talk about an independent agency to monitor employment equity and deal with complaints, etc., do you think it would be better to have an agency separate from the Human Rights Commission, or, in your opinion, with improved legislation, improved enforcement, etc., the Human Rights Commission could be the proper vehicle?

Mr. Yalden: I'm almost tempted to say modesty prevents me from answering.

Mrs. Clancy: No, please do not be modest.

The Chairman: Miss Clancy's already given you *carte blanche*. She agrees with everything you say.

Mr. Yalden: It's clear enough that either an independent new agency, styled perhaps the "Employment Equity Commission", could do the job, or our own commission could do the job. I have to say out of respect for the taxpayer, if we do it, it will be cheaper. Why will it be cheaper? Well, because we're already there. We have already begun doing it. We have gone through a number of the growing pains one has inevitably to experience, and it seems to me if that were to be repeated it would be wasteful.

Secondly, were it to be a separate commission, of course it would have separate quarters and it would have a separate boss and it would have a separate staff and it would have separate bureacrats and... It would build, and within a few a

[*Translation*]

the contribution of this segment of society if we are to make the best use of all those in our labour force.

Je suis convaincu que le comité accordera toute son attention à ces questions et à d'autres qui leur sont apparentées. Si mes collaborateurs ou moi-même pouvons vous être de quelque utilité dans vos travaux, j'espère que vous n'hésiterez pas à vous adresser à nous. Dans l'intervalle, je remercie le comité, au nom de la Commission canadienne des droits de la personne, de m'avoir permis de lui faire part de notre expérience et de nos espoirs.

À mon sens, les cinq dernières années nous ont simplement permis d'entrevoir ce qui pourrait être fait pour débarrasser les milieux de travail des distorsions discriminatoires que nous y avons constatées par le passé. C'est pourquoi j'ai bon espoir que le travail de votre comité produira une Loi sur l'équité en matière d'emploi qui sera plus nette dans ses exigences et plus positive dans son approche que celle avec laquelle nous avons travaillé jusqu'à présent.

Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci, monsieur Yalden. Je constate que votre personnel surveille de près les mémoires.

Je cède d'abord la parole à M^me^ Clancy.

Mme Clancy (Halifax): Monsieur Yalden, bienvenue au comité. Je ne peux que dire que votre exposé est... Je suis presque tentée de m'isoler ici en disant que je suis tout à fait d'accord sur son contenu, mais cela risque de choquer le président.

Quand vous parlez d'un organisme indépendant chargé de surveiller le rendement en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi et d'instruire les plaintes, pensez-vous qu'il vaudrait mieux qu'il s'agisse d'un organisme distinct de la Commission canadienne des droits de la personne, ou que, à votre avis, une fois améliorées la loi, les mesures de mise en application, etc., la Commission des droits de la personne pourrait être l'outil approprié?

M. Yalden: Je suis tenté de dire que la modestie m'empêche de répondre.

Mme Clancy: Non, surtout ne soyez pas modeste.

Le président: M^me^ Clancy vous a déjà donné carte blanche. Elle souscrit à tout ce que vous avez dit.

M. Yalden: Il est bien clair qu'un nouvel organisme indépendant, qui s'appellerait peut-être la «Commission de l'équité en matière d'emploi», pourrait faire l'affaire, ou que notre propre commission pourrait aussi faire l'affaire. Par égard pour les contribuables, je dois dire que si c'est nous qui nous en chargeons, cela coûtera moins cher. Pourquoi? Parce que nous sommes déjà en place. Nous avons déjà entrepris cette tâche. Nous avons déjà connu les difficultés de mise en place qu'il faut inévitablement subir, et il me semble qu'il ne servirait à rien de repasser par cette étape.

Deuxièmement, s'il s'agissait d'une commission distincte, elle serait nécessairement dans des locaux distincts, il y aurait un autre patron, un autre effectif, et d'autres fonctionnaires et... Tout cela s'additionnerait, et au bout de quelques mois,

[*Texte*]

months or certainly within a few years it would be a large organization all on its own; and I rather think, with respect, there are too many such organizations in Ottawa as it is, without adding another one.

I believe our commission can do the job, has been doing the job, and has been learning how to do the job better. I do not believe we would wish to go on doing the job when we have to spend as much time as we do arguing with people, and potentially in litigation with people, about whether we have the jurisdiction. But I assume everybody agrees that whoever has this responsibility in the future should, as I said in my presentation, have a clear responsibility such that we will not be in litigation over whether that agency has or does not have the right to engage in the kind of investigations we think are important.

Mrs. Clancy: We had some discussion at the last session of this committee, when Ms Clark was here, regarding in a sense almost the status of the legislation, either in its current form or in what we hope will be its new, improved form. It is not exactly human rights legislation. It is different from human rights legislation, in that—I suppose the comparison was made on the basis of complaints under the Human Rights Act being made by individuals, as opposed to Employment Equity Act looking at systemic discrimination in a rather reverse order from normal human rights applications.

• 1925

Would you agree that it is not the same as human rights legislation, and do you think that keeping it with the Human Rights Commission might muddy those waters to some degree? Do you think that is a problem?

Mr. Yalden: No, Mr. Chairman, I do not think it is a problem. I think the purposes of the two acts, which I have here in front of me, are very similar. The Canadian Human Rights Act says:

> The purpose of this Act is to extend the laws of Canada to give effect. . .to the principle that every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society without being hindered by race

and so on.

The Employment Equity Act says:

> The purpose of this Act is to achieve equality in the work place so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and in particular, for discriminatory reasons relating to race, colour,

and so on.

They are virtually the same. That is point number one, Mr. Chairman.

Point number two: there is an idea—I do not know where it comes from—that the Canadian Human Rights Act deals only with individuals; this is not the case. Section 10 of our act says, and I quote partially:

[*Traduction*]

ou du moins au bout de quelques années, on aurait affaire à une grosse organisation; or, j'estime, sauf le respect que je vous dois, qu'il y a déjà un trop grand nombre d'organisations de ce type à Ottawa, sans qu'il faille en ajouter une autre.

J'estime que la commission actuelle peut faire le travail, le fait déjà, et a appris à l'améliorer. Je ne pense pas toutefois que nous souhaitions nous en charger si nous devons consacrer autant de temps à discuter avec les gens, et parfois même faire l'objet de poursuites au sujet du bien-fondé de notre mandat. Toutefois, je suppose que tous reconnaissent que, quels que soient ceux qui assumeront cette responsabilité à l'avenir, il faudrait, comme je l'ai dit dans mon exposé, que leur responsabilité soit clairement définie, de sorte qu'on n'ait pas à s'en remettre à des tribunaux pour décider si cet organisme a ou non le droit de procéder à ces enquêtes que nous jugeons importantes.

Mme Clancy: À la dernière séance du comité, à laquelle a assisté M^me^ Clark, nous avons discuté du statut du texte législatif, soit de sa formulation actuelle ou de la nouvelle version améliorée que nous espérons voir adoptée. Ce n'est pas vraiment une loi sur les droits de la personne. C'est autre chose, du fait que... Je suppose qu'on a fait cette comparaison parce que des particuliers ont présenté des plaintes en invoquant la Loi sur les droits de la personne plutôt que la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui traite de discrimination systémique, mais d'un autre point de vue que dans les affaires courantes de droits de la personne.

Diriez-vous que c'est différent du texte législatif sur les droits de la personne, et pensez-vous que si la Commission des droits de la personne conserve cette responsabilité, on ne fera que brouiller les cartes? Pensez-vous que cela pose un problème?

M. Yalden: Non, monsieur le président, cela ne me semble pas être un problème. Je pense que les objectifs des deux lois, que j'ai sous les yeux, sont très semblables. La Loi canadienne sur les droits de la personne dispose que:

> La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet... au principe suivant: le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race,

etc.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi dispose que:

> La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence... et en particulier pour des motifs de discrimination fondés sur la race, l'origine ethnique,

etc.

Elles sont virtuellement identiques. C'est la première raison, monsieur le président.

Deuxième raison: on s'imagine—je ne sais pas d'où vient cette idée—que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique qu'aux individus; ce n'est pas le cas. L'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne dispose que:

[*Text*]

It is a discriminatory practice. . .to establish. . .a policy or practice or to enter into an agreement. . .that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities. . .

Again, the similarity with the Employment Equity Act is very clear.

Section 16 of our act makes it clear that it is not a discriminatory practice to set up special programs, and I quote:

"to eliminate or reduce disadvantages that are suffered by any group of individuals when those disadvantages would be or are based on. . .race"

and so on. So there is no question that the Canadian Human Rights Act now and always has covered groups as well as individuals.

Indeed, the most famous, if famous is the word, case relating to employment equity is known as *Action Travail des Femmes*, which, as you know, is cited by the Supreme Court of Canada, in which an order was upheld that CN had to hire a certain proportion of women until they reached a certain level within the work force. That case was a human rights case. It came out of a human rights tribunal. It was challenged in the Federal Court by CN, and eventually in the Supreme Court by CN. The decision of the Human Rights Commission was upheld. So the two are quite clearly complementary pieces of legislation, and always have been.

Mrs. Clancy: If the Human Rights Commission were to remain the home, if you will, of the monitoring an enforcement agency—you talked quite rightly about the extra cost that a new agency would incur—would you see a need for increase in staff or increase in spending within your own agency to handle employment equity, and particularly a beefed-up Employment Equity Act?

Mr. Yalden: Well, Mr. Chairman, our capacity to do things, as all members of the committee will know, rests in part on how efficient we are, in part on how much we are allowed to get along and do our job, and in part on how many people and resources we have. The middle of those considerations I spoke of a moment ago. It would help if we didn't have to spend so much time persuading people who are in potential litigation.

With regard to the efficiency aspect, we will try our darndest to make sure that we are as good as we can be at these issues. The final bottom line, however, is the number of people we have doing it. Right now, we have 16 people on our employment equity staff, plus one half of my neighbour on my right—if you can have half of a person outside of bureaucratic tables—and a secretary, for a total of 17.5 person-years and a budget for salary costs of something

[*Translation*]

Constitue un acte discriminatoire. . . s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait. . . de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite; de conclure des ententes. . .

Encore là, la ressemblance avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi est très évidente.

L'article 16 de la Loi canadienne sur les droits de la personne précise que la mise en place de programmes spéciaux ne constitue pas un acte discriminatoire, et je cite:

Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'adopter ou de mettre en oeuvre des programmes. . . spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés. . . sur leur race»

etc. Il ne fait donc aucun doute que la Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique et s'est toujours appliquée tant aux groupes qu'aux individus.

L'affaire la plus connue relativement à l'équité en matière d'emploi est celle d'*Action travail des femmes*, qui, comme vous le savez, a fait l'objet d'une décision de la Cour suprême du Canada. Une ordonnance obligeant le CN à embaucher un certain nombre de femmes jusqu'à ce que celles-ci représentent un certain pourcentage de son effectif a été maintenue. Cette affaire avait trait aux droits de la personne. C'est un tribunal des droits de la personne qui en a été saisi. Le CN a interjeté appel devant la Cour fédérale, et enfin devant la Cour suprême. Or, la décision de la Commission des droits de la personne a été maintenue. Par conséquent, ces deux textes législatifs sont parfaitement complémentaires, et il en a toujours été ainsi.

Mme Clancy: Si la Commission canadienne des droits de la personne devait demeurer l'organisme de surveillance et de mise en application—et vous avez parlé à juste titre du coût additionnel de la création d'un nouvel organisme—croyez-vous qu'il faudrait accroître l'effectif ou les dépenses au sein de votre commission afin d'assurer l'équité en matière d'emploi, surtout si l'on renforce la portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Yalden: La capacité que nous avons d'accomplir des choses, comme tous les membres du comité le savent, dépend en partie de notre efficacité, en partie aussi de la marge de manoeuvre qu'on nous laisse pour remplir nos fonctions, et en partie enfin de l'effectif et des ressources dont nous disposons. J'ai déjà parlé de l'ensemble de ces considérations il y a quelques instants. Ce serait bien si nous ne devions pas passer tant de temps à essayer de convaincre des gens qui pourraient se retrouver parties à un procès.

Pour ce qui est de l'efficacité, nous allons bien nous assurer que nous faisons tout ce que nous pouvons à l'égard de ces questions. Cependant, au bout du compte, tout dépend des ressources humaines que nous avons. Pour l'instant, l'effectif de l'équité en matière d'emploi compte 16 personnes, plus une moitié pour ma voisine de droite—si tant est qu'il puisse exister une demi-personne en dehors des tableaux administratifs—et un secrétaire, soit au total 17,5

[*Texte*]

slightly under $800,000. If this is a priority, as I consider it is, then that seems to me rather slight by way of staff. CEIC, for example, has some 50 or 60 people involved in these matters. Clearly I would say that we would need more people.

• 1930

The number of more people, the quantum, is something that has to be determined, of course, in respect of other priorities that are assigned by Parliament to other programs, whether there's anything left in the purse, and if so, how much. Of course, it means these are not very good times for me to be looking for more people to do this kind of work with the Treasury Board. Nevertheless, I do, and I think they're well aware of it. I've had correspondence with Mr. Loiselle that makes it clear that he is aware of our needs, even if he's not able to grant them.

So the answer is that we would certainly need more if we were going to do more reviews and if we were going to handle more complaints more expeditiously. But, as the cliché has it, we'd have to cut our clothing according to the cloth we have available, and we will do that.

Mme Bertrand (Brome—Missisquoi): Monsieur Yalden, je vous ai écouté avec beaucoup d'attention. Votre présentation a une connotation très humaine. Vous vous êtes vraiment penché sur les besoins de la personne.

Il y a un domaine qui m'intéresse, que vous n'avez pas touché et c'est l'équité salariale. Est-ce que, à votre Commission, vous vous êtes préoccupés de ce problème? Est-ce que vous avez posé des gestes en ce sens? Et croyez-vous que la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait y consacrer quelques efforts?

M. Yalden: Monsieur le président, nous sommes très préoccupés pas le problème d'équité salariale. Nous sommes, en fait, en ce moment, devant un tribunal des droits de la personne contre le Conseil du Trésor dans la plus grande cause d'équité salariale qui se soit jamais présentée devant un tribunal des droits de la personne en Amérique du Nord et, en autant que je sache, dans le monde entier.

Il y a environ 68,000 employés concernés par cette cause. Les membres du Comité sauront, je crois, que le gouvernement avait déjà fait certains paiements—si c'est le bon mot—rétroactifs pour essayer d'arriver, du moins en partie, à une situation plus équitable entre les femmes et les hommes concernés. Mais, selon notre Commission, il faut toujours trouver d'autres éléments de compensation qui n'ont pas été couverts jusqu'à ce jour, et c'est le but de cette cause devant le tribunal, à savoir de déterminer exactement combien et quelle sorte de compensation serait appropriée.

Quant à la question, à savoir est-ce qu'on devrait mettre l'équité salariale dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'aurais tendance à répondre par la négative parce que ce sont deux aspects de l'effort pour assurer, pour renforcer l'égalité qui se compensent l'un et l'autre, évidemment, qui sont très proches, mais qui sont quand même des domaines distincts et qui devraient peut-être rester distincts parce qu'il peut y avoir une confusion très considérable si on mêle équité salariale avec équité en matière d'emploi.

[*Traduction*]

années-personnes et un budget de rémunération qui se situe un peu en deçà de 800,000$. Si c'est une priorité, et je pense que c'en est une, alors il me semble que c'est un effectif un peu mince. La CEIC, par exemple, compte une cinquantaine ou une soixantaine d'employés qui s'occupent de ces questions. Il m'apparaît donc bien clair qu'il nous faudrait davantage de personnel.

Pour ce qui est du nombre d'employés, il faudrait l'établir, bien sûr, en tenant compte du rang prioritaire que le Parlement attribue à d'autres programmes, des fonds disponibles, etc.. Je reconnais que le moment n'est pas très bien choisi pour présenter au Conseil du Trésor une demande de ce genre. Néanmoins, je le fais, et je pense qu'ils sont bien au fait de la situation. Je sais, pour avoir écrit à M. Loiselle, qu'il est bien au courant de nos besoins, bien qu'il ne soit pas en mesure d'y répondre.

Je dirai donc qu'il nous faudrait davantage de ressources si nous devons effectuer plus d'examens et instruire plus de demandes plus rapidement. Cependant, comme on dit, il faudrait faire avec, et c'est ce que nous ferons.

Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi): Mr. Yalden, I listened very carefully to what you said. Your presentation has a very human tinge to it. You really did consider the needs of the person.

There is one area of particular interest to me, but you did not mention it. I'm talking about pay equity. Is the Commission concerned by this problem? Did you take any course of action? And do you believe that the Employment Equity Act should deal in some way with pay equity?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, we are very concerned about pay equity. In fact we are now fighting against Treasury Board before a human rights tribunal in the largest pay equity case that ever came before a human rights tribunal in North America and even, as far as I know, in the whole world.

About 68,000 employees are involved in this case. Members of the committee will know, I think, that the government had already made some back payments—if it is the proper term to use—in order to try to have, at least partially, a more equal situation between men and women. However, according to our Commission, one should always find other compensation means that have not been covered yet, and that is why you have this case before the tribunal, that is to establish exactly what this proper compensation should be and of what type it should be.

Regarding the need to include pay equity in the Employment Equity Act, I would tend to answer no because they are two aspects of the efforts that were made to ensure equality. They are complementary, they are very similar, but they deal with separate areas that maybe should remain separate because if you mix pay equity with employment equity it could result in a terrible confusion.

[*Text*]

• 1935

L'équité salariale concerne tout d'abord et avant tout le paiement équitable aux femmes pour un travail de valeur égale. Tandis que l'équité en matière d'emploi ne concerne pas le niveau de salaire, mais plutôt la participation des femmes évidemment, mais aussi des minorités visibles, des handicapés et des autochtones. Et mêler les deux aurait tendance, dans mon esprit, à ne pas aider la clarté de cette cause qui me semble très importante si on veut arriver à des conclusions que nous approuvons tous.

Vous avez déjà dans notre Loi sur les droits de la personne, quelques clauses qui ont trait à l'équité salariale. Nous voudrions que ça soit, ça aussi, plus étoffé que ça ne l'a été par le passé et la Commission a demandé, il y a quelques années, des amendements à la Loi qui serviraient à clarifier nos responsabilités et les devoirs des employeurs vis-à-vis de l'équité salariale.

Je crois que c'est là plutôt, dans la Loi canadienne sur les droits de la personne qu'on devrait mettre l'emphase sur l'équité salariale tout en gardant pour ce soir le sujet d'équité en matière d'emploi.

Mme Bertrand: Dans un autre ordre d'idée, le Loi sur l'équité s'applique aux employeurs de 100 employés et plus. Croyez-vous qu'il soit à propos de réduire ce nombre à 50 par exemple? Parce qu'on sait qu'aujourd'hui les petites et moyennes entreprises sont beaucoup plus nombreuses que les entreprises de plusieurs centaines d'employés. Quand une entreprise a 80, 85 ou 90 employés, c'est assez gros quand même.

M. Yalden: Oui, monsieur le président, je n'aurais aucune objection à ce qu'on réduise le nombre minimum de 100 à 50. Dans le domaine fédéral, c'est surtout de très grands employeurs qui nous préoccupent, ceux qui ont des milliers d'employés. Les petites compagnies ont tendance, pas exclusivement, mais elles ont tendance, dis-je, à être de juridiction provinciale.

Les nôtres, qui nous concernent dans le domaine fédéral, à part certaines plus petites compagnies dans le domaine, par exemple, du transport routier à cause du fait qu'ils traversent les frontières provinciales, les gros employeurs qui nous concernent, donc, comme les banques par exemple, ce sont des employeurs à 10,000 ou 20,000, voire 30,000 employés. Mais de réduire le nombre à 50, ça ne causerait aucun problème de principe.

Mme Bertrand: Par ailleurs, je suis quand même préoccupée par le carcan qu'on pourrait mettre aux employeurs. Il ne faudrait pas décourager l'employeur non plus en étant trop exigeant, en demandant de remplir trop de paperasse et de rapports.

J'ai un peu de sympathie pour l'employeur, mais par contre j'en ai aussi pour l'employé. Il y a peut-être des façons plus incitatives d'encourager les employeurs à agir selon notre loi que de les décourager en insistant trop sur des rapports, etc.

M. Yalden: Sur ce point-là, monsieur le président, je dirai simplement que nous préferrerions nous-même un système où il n'y a pas de mesure coercitive. Ce que nous cherchons, c'est des moyens de coopération avec des employeurs en examinant ensemble, avec eux, leur performance, et là où il y a des lacunes, d'examiner le pourquoi de ces lacunes pour les corriger tout en regardant l'avenir, et non pas en les blâmant pour ce qui est arrivé par le passé.

[*Translation*]

Pay equity means first and foremost giving women equal pay for work of equal value. Whereas employment equity is not concerned with the pay level, but obviously with the participation of women and also visible minorities, the disabled and natives. In my opinion, mixing up the two would tend to prevent clear distinctions from being drawn, and I think this is very important if we wish to arrive at conclusions that we all approve.

Our Human Rights Act already contains several clauses dealing with pay equity. Here too, we would like to see greater clarification than in the past, and a few years ago, the Commission asked for amendments to the Act that would clarify our responsabilities and those of employers with respect to pay equity.

I think that we should maintain the emphasis on pay equity under the Canadian Human Rights Act, and stick to the subject of employment equity this evening.

Mrs. Bertrand: To move to another idea, the Employment Equity Act applies to employers with 100 or more employees. Do you think that it would be appropriate to reduce this number, for example to 50? Because we know that there are many more small and medium-size companies today than companies with hundreds of employees. A company that has 80, 85 or 90 employees is still quite large.

Mr. Yalden: Yes, Mr. Chairman, I would have no objection to reducing the minimum number from 100 to 50. The federally regulated sector that we are dealing with comprises primarily very large employers with thousands of employees. The small companies tend to be under provincial jurisdiction, although this is not exclusively the case.

Apart from some small companies in areas such as road transport, which involves interprovincial boundaries, ours are large employers, such as banks for example, with 10,000 or 20,000 and even 30,000 employees. But reducing the number to 50 would cause no problem in principle.

Mrs. Bertrand: Nevertheless, I am worried about the burden that we might place on the employers. We wouldn't want to discourage employers by being too demanding, by insisting upon an excessive amount of paperwork and reporting.

I have some sympathy for the employer, but I also have some for the employee. There might be ways of providing incentives to encourage employers to comply with our Act rather than discouraging them by overemphasizing reports, etc.

Mr. Yalden: On that point, Mr. Chairman, I would simply say that we too would prefer a system without coercive measures. We are trying to achieve co-operation with employers by reviewing their performance with them, and where there are shortcomings, examining the causes to take remedial action for the future, rather than blaming them for what happened in the past.

[*Texte*]

D'ailleurs, on utilise toujours le mot «discrimination»; c'est peut-être mal choisi parce que ce n'est pas dans nos intentions d'accuser les gens d'avoir discriminer exprès contre tel ou tel groupe. Ce que nous disons c'est que les chiffres suggèrent que ces groupes-là sont sous-représentés dans la force ouvrière et il faut essayer de trouver des solutions à ce problème.

• 1940

Mme Bertrand: Merci.

Mr. Nunziata (York South—Weston): I understand there are six or seven court challenges that are challenging the jurisdiction of the Human Rights Commission. Are all six or seven cases similar?

Mr. Yalden: Yes, they are similar. Essentially, I think one can say they boil down to two or three issues. One is jurisdictional. The contention is made that the Canadian Human Rights Commission simply has no authority to either enter into the reviews with employers or to investigate complaints against employers.

Mr. Nunziata: If I could just stop you there, is it under the Employment Equity Act or under your own legislation?

Mr. Yalden: The argument is that neither statute says that the Canadian Human Rights Commission has this role. That is the first allegation. The second I think is that even if we had the role, the argument we have made is that the statistics themselves, by showing a severe under-representation of a given group, are at least a prima facie indication of a discriminatory practice.

Let's remember what I was saying a moment ago, that there doesn't have to be any element of intent. We're not talking about the kind of discrimination where somebody puts up a sign saying "No blacks", or something of that sort. We are saying that it's the kind of systemic discrimination whereby the fact that a given group is not sufficiently well represented in the work force is by itself indicative of discrimination. The companies that are challenging us are saying that this kind of statistical evidence is not enough; you have to have the traditional type of indicator: who was the victim of the discrimination? When did it happen? On what street corner was the person being discriminated against? How long did it go on? What was the evidence? We are contending that this is not that kind of discrimination.

The fact is that these matters are not spelled out as carefully as they should be. It's perfectly clear from listening to the ministers of the day on the jurisdictional point that it was the intention of the government not to create a new agency, but to have the Canadian Human Rights Commission look after those matters, monitor the Employment Equity Act. Both Miss McDougall and Mrs. Flora MacDonald at the time made those points quite clearly, but the companies with which we deal, or rather the litigious ones, say that's all very well, the ministers may have said that, but where does it say it in the law?

Mr. Nunziata: Exactly. It's a short act. There are 14 sections. The only place I see any mention of the Human Rights Commission is section 8.

[*Traduction*]

Moreover, we always use the word «discrimination»; this may be misguided, because we do not intend to accuse people of having discriminated against a particular group. What we say is that the figures suggest that those groups are under-represented in the workforce, and that we have to try to find solutions to this problem.

Mrs. Bertrand: Thank you.

M. Nunziata (York-Sud—Weston): Il paraît que six ou sept contestations judiciaires portent actuellement sur la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne. S'agit-il d'affaires semblables?

M. Yalden: Oui. Chacune d'elles soulève essentiellement deux ou trois questions. L'une porte sur la compétence de la commission. On soutient, à cet égard, que la Commission canadienne des droits de la personne n'a pas la compétence voulue pour examiner la façon dont les employeurs s'acquittent de leurs obligations en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi ou pour faire enquête lorsque des plaintes sont déposées contre des employeurs.

M. Nunziata: Permettez-moi de vous interrompre. Conteste-t-on l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou de votre propre loi habilitante?

M. Yalden: On allègue que ni l'une ni l'autre de ces lois n'accorde ce mandat à la Commission canadienne des droits de la personne. C'est la première allégation. Quoi qu'il en soit, nous soutenons que les statistiques elles-mêmes, en établissant une grave sous-représentation d'un groupe donné, prouvent à première vue qu'il y a pratique discriminatoire.

N'oubliez pas qu'il n'est pas nécessaire de prouver qu'il y a mauvaise foi. Il ne s'agit pas de pratiques discriminatoires flagrantes comme celle qui consisterait, pour un employeur, à inscrire sur un panneau: «Pas de Noirs». Il s'agit de la discrimination systémique qui découle du fait qu'un groupe donné n'est pas suffisamment représenté au sein de la population active. Les sociétés qui contestent notre compétence soutiennent que ces preuves statistiques ne suffisent pas et qu'il faut plutôt se poser les questions classiques suivantes: qui a été victime de discrimination? Quand cela s'est-il produit? A quel coin de rue se trouvait la personne qui a fait l'objet de discrimination? A quand cela remonte-t-il? Quelles preuves a-t-on? Selon nous, il ne s'agit pas de ce type de discrimination.

Le fait est qu'on n'a pas soigneusement défini ce qui constituait une pratique discriminatoire. Il ressort clairement des déclarations faites par les ministres de l'époque que le gouvernement ne comptait pas confier à un nouvel organisme l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais plutôt de confier cette tâche à la Commission canadienne des droits de la personne. Tant M^me^ McDougall que M^me^ Flora MacDonald l'ont clairement dit à l'époque, mais les sociétés qui nous poursuivent en justice veulent savoir si c'est bien ce que prévoit la loi.

M. Nunziata: Il s'agit en effet d'une loi très courte. Elle ne comporte que 14 articles. Seul l'article 8 mentionne la Commission canadienne des droits de la personne.

[*Text*]

Mr. Yalden: That is correct. That is the only place where you see it. One could say that if it says, as it does, in section 8 that copies of the data that are provided to the Minister of Employment of Immigration are to be transmitted to the Canadian Human Rights Commission, logic suggests it was intended we would do something with them once we got them. But it doesn't say that.

Mr. Nunziata: I'm wondering why it doesn't say it.

Mr. Yalden: That clause, Mr. Chairman, if I understand correctly what I've been told—as I said earlier, I wasn't here at the time—was not in the original bill. It was put in to respond to the representations from advocacy groups that the law was not sufficiently strong, that if it really was the intention of the government to use the Human Rights Commission as the agency for monitoring this law—as the then minister, Flora MacDonald, said—then there should be some reference at least to the Canadian Human Rights Commission in the Employment Equity Act. That was the reference that was eventually put in. I can't say in my heart I find it altogether satisfactory, but that, I believe, is the historical explanation.

Mr. Nunziata: We said at the time that it wasn't worth the paper it was written on because of these huge loopholes or omissions. It almost seems as though it was deliberately drafted this way.

• 1945

Having said that, what is your relationship with the employment equity branch of the Department of Employment and Immigration? I got the sense the other night they wanted your role to be diminished, or obliterated.

Mr. Yalden: Mr. Chairman, I do not go in for that kind of bureaucratic territorial battling, so I would not wish to challenge their role in anything.

I would say that apart from what I hope is a reasonably cordial relationship between their personnel and ours, essentially we have a different role in life. We are an independent commission charged with reporting to Parliament on violations of human rights law and, as far as I am concerned, with the failure to meet the terms of the Employment Equity Act. That was what the responsible minister said when the bill was in the House, and those of your members who were here at the time will know that. If you were not, I would be happy to read the quotation into the record, if anyone wishes me to. It was repeated by the Hon. Barbara McDougall in 1988.

There is no question that what was intended was we would act as an independent agency. They are not an independent agency; they are a department of government. Their minister is a cabinet minister, who is, like any other cabinet minister, bound by the solidarity of the government. And we are, as I see it, charged with auditing in much the same way, although a different subject, as you would ask the Auditor General or the Official Languages Commissioner or one of these people to audit, only we do not have the powers to do it.

[*Translation*]

M. Yalden: C'est juste. C'est le seul article qui mentionne la commission. Or, comme l'article 8 prévoit que les données fournies au ministère de l'Emploi et de l'Immigration seront transmises à la Commission canadienne des droits de la personne, la logique veut qu'on s'attende à ce que nous en fassions quelque chose. Mais la loi ne le précise pas.

M. Nunziata: Je me demande pourquoi.

M. Yalden: Comme je l'ai dit plus tôt, monsieur le président, je ne présidais pas la commission à l'époque, mais il semblerait que cet article ne figurait pas dans le projet de loi initial. On l'a inclus à la demande des groupes d'action sociale, qui réclamaient un renforcement de la loi en soutenant que si l'intention du gouvernement était de confier l'application de cette loi à la Commission canadienne des droits de la personne—comme l'a alors affirmé la ministre Flora MacDonald—la Loi sur l'équité en matière d'emploi devait au moins mentionner la commission. Voilà pourquoi cet article a été ajouté. Je ne le trouve pas tout à fait satisfaisant, mais c'est ce qui explique qu'il figure dans la loi.

M. Nunziata: Au moment de l'adoption de la loi, nous avons fait remarquer qu'elle ne serait d'aucune utilité, compte tenu de ces énormes échappatoires ou omissions. Il semblerait maintenant qu'on ait délibérément rédigé la loi de façon aussi imprécise.

Cela dit, quelle est votre relation avec la direction de l'équité en matière d'emploi du ministère de l'Emploi et de l'Immigration? J'ai eu l'impression l'autre soir qu'on souhaiterait vous écarter complètement.

M. Yalden: Monsieur le président, je m'intéresse très peu à ce genre de querelles bureaucratiques, et c'est pourquoi je ne conteste pas le rôle de la direction.

J'espère que le personnel de la direction et celui de la commission entretiennent de bonnes relations, mais nos rôles sont différents. Notre commission est indépendante et est chargée de faire rapport au Parlement au sujet des violations des droits de la personne et, en ce qui me concerne, de la non-observation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. C'est ce que la ministre responsable du dossier a dit à l'époque à la Chambre des communes, et ceux d'entre vous qui y étaient alors le savent. Pour ceux qui n'y étaient pas, je suis prêt à lire la citation pour le compte rendu. L'honorable Barbara McDougall a répété l'intention du gouvernement en 1988.

Il ne fait aucun doute que nous devions jouer le rôle d'un organisme indépendant. La direction n'est pas indépendante, car elle appartient à un ministère. Le ministre dont elle relève siège au Cabinet, et comme tout ses collègues, il doit être solidaire du gouvernement. Nous sommes chargés de faire des vérifications, comme le vérificateur général ou le commissaire aux langues officielles dans leurs sphères respectives de compétence, mais nous n'avons pas les pouvoirs voulus à cette fin.

[*Texte*]

Mr. Nunziata: It seems to me there is a turf battle going on. But in any event, our responsibility is to put together another piece of legislation that will achieve employment equity. You have your view, and Marnie Clark has hers.

Mr. Yalden: Mr. Chairman, if you will permit me, I do not have that view. I said earlier that if it were the wish of the committee of Parliament to establish a separate employment equity commission and remove that responsibility from the Canadian Human Rights Commission, this would not trouble me one little bit. All I have said is that it must, in my view, be a separate independent agency, or it simply does not meet—

Mr. Nunziata: It only makes sense that it should be your commission if it is independent.

Let us assume that happens. What jurisdiction would the Canadian Human Rights Commission need? What would your role be if you were explicitly given jurisdiction? It seems to me one would have to define the nature of the act first and the enforcement mechanism, whether they are enforced targets and what not, before your role is defined.

Mr. Yalden: Mr. Nunziata is quite right, there are the two questions: basically, what is it we are trying to do, and secondly, who is going to be responsible for doing it, and how would they do it? If we were talking about the latter, as far as I am concerned we would need the powers that accrue to an auditor, a monitor: the power to require the production of documents, to be able to check, to be able to say these are the numbers we have from your submission, and these are the availability numbers that are shown by statistics Canada. It appears to be out of whack here—why is that? Can we discuss that and develop a plan that would enable us to go ahead and go from point A, where you are under-represented, let us say, with aboriginal people, to X, until you are more or less out of that situation? That is what we would like to be able to do without having the threat of somebody taking us into court to tell us we do not have jurisdiction.

The model, it seems to me, and I have some experience in this, would be similar to that of the Official Languages Commissioner dealing with his clientele, or, if you will, the Auditor General, although that is completely financial. That is the kind of thing we are looking at.

What would be the sanctions if you nevertheless ran up against an employer who absolutely refused to play ball? Well, the sanctions would be to put that into the stream which leads to a tribunal, and the tribunal, having examined the same sorts of evidence about underrepresentation, could make a decision which, as members will know, has the force of a court order. I do not think in this country people lightly disobey a court order.

• 1950

I referred earlier to *Action Travail des Femmes*, which was eventually an order of the Supreme Court of Canada, or rather an order confirming a human rights tribunal order. That order is being carried out by CN: they are recruiting at the level at which they were required to recruit, and they have been doing so for the last four years.

[*Traduction*]

M. Nunziata: J'ai l'impression que nous assistons à des querelles de clocher. Quoi qu'il en soit, nous avons la tâche de proposer une autre loi qui nous permettra d'atteindre notre objectif de l'équité en matière d'emploi. Vous avez votre opinion, et Marnie Clark a la sienne.

M. Yalden: Monsieur le président, j'aimerais préciser que ce n'est pas mon opinion. Comme je l'ai déjà dit, je ne m'offusquerais pas du tout si le comité recommandait de retirer à la Commission canadienne des droits de la personne le mandat d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour confier cette tâche à une commission distincte. À mon avis, il importe cependant qu'il s'agisse d'un organisme indépendant...

M. Nunziata: C'est la seule raison pour laquelle ce mandat devrait être confié à votre commission.

Supposons que ce soit le cas. Quelle devra être la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne? Quel serait votre rôle si cette compétence vous était confiée? À mon avis, avant de préciser votre rôle, il faudrait d'abord établir la portée exacte de la loi et s'entendre sur un mécanisme d'application et sur des objectifs à viser.

M. Yalden: M. Nunziata a tout à fait raison. Il faut d'abord se poser les deux questions suivantes: quel objectif vise-t-on? Qui sera chargé d'atteindre cet objectif, et comment le fera-t-on? À mon avis, pour atteindre l'objectif de l'équité en matière d'emploi, il faudra nous donner les mêmes pouvoirs qu'à un vérificateur, c'est-à-dire le pouvoir d'exiger la production de documents, le pouvoir de vérifier ceux-ci et de les comparer aux chiffres fournis par Statistique Canada. On devra aussi nous permettre d'exiger des explications au cas où ces chiffres ne concorderaient pas. Nous devrions pouvoir proposer un plan à un employeur pour lui permettre de régler le problème de la sous-représentation des autochtones, par exemple, au sein de son personnel. Voilà le type de pouvoir que nous aimerions avoir, ce qui nous éviterait de devoir défendre devant les tribunaux notre compétence en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

On pourrait s'inspirer du mandat du commissaire aux langues officielles, que je connais bien, ou de celui du vérificateur général, qui est cependant totalement de nature financière. Voilà ce à quoi nous songeons.

Quelles sanctions pourrait-on appliquer à l'égard d'un employeur qui refuserait de respecter les règles du jeu? On pourrait saisir un tribunal de la question, et la décision rendue, quant à la sous-représentation d'un groupe donné, par exemple, aurait force exécutoire. Les citoyens de ce pays ont l'habitude de respecter les décisions judiciaires.

J'ai fait allusion plus tôt à l'affaire mettant en cause «Action travail des femmes». La Cour suprême du Canada a finalement rendu une ordonnance confirmant la décision prise par un tribunal des droits de la personne. Le CN s'est conformé au cours des quatre dernières années à l'ordonnance exigeant que la société recrute un certain pourcentage de femmes.

[*Text*]

So it works. It's slow, but, mind you, it would be one awful lot slower if you weren't being harried at each point by the legal beagles, who will take you into court, tie you up in all sort of technicalities, and so on.

That's the procedure. The basic object, whether we're talking quotas, goals, this sort of thing, is perhaps what the honourable member was also referring to, and that's another issue this committee clearly has a great interest in, and so do we.

We do not believe—or I don't believe—in quotas. We believe there is a difference between quotas and goals. We believe goals are a realistic attempt, having regard to the availability of whichever group we're talking about, which is totally different, for example, as anyone will know, for say visible minorities in Toronto and Truro. It's 17-odd% in Toronto. I don't know what it is in Truro, but I know it's an awful lot less.

You can't expect to say that the target shall be, the quota shall be so-and-so many such people, never mind whether they're available, whether they have the skills, whether they have the education, or what have you. We're trying to work out a more flexible, more realistic, and I hope more co-operative regime than exists in a quota set-up.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): I also thank the commissioner for his presentation.

One of the questions that was asked of Employment and Immigration Canada two days ago was on the idea of the goals. I think they're stated in section 2 of the Employment Equity Act, the purpose. I felt at that time that the goals were vaguely stated, and I asked Ms Clark if Canada has some more specifically stated goals for achieving representation in the work force of the four designated groups. I asked if they intend to reach a goal over a certain period. In fact, she came back at the end during her summing up and suggested that some of the questioners were looking for an ideal world, which I took as a compliment—and I hoped she was referring to all members of the committee. But she said that it was almost impossible to try to put into place those kinds of goals, because they couldn't be achieved, or she couldn't conceive of a goal like that.

That caught me by surprise, because you say on page 3 of your submission that you've been dealing with 25 joint reviews, 11 with federal departments and agencies, 14 with crown corporations and private sector employers, and in the reviews completed—I think you mention that five reviews are complete and you're close to finishing several more—in fact the reviews include action plans to bring about a fairer and more representative work force, including goals and timetables, which you can then monitor for three years. So you seem to have a different approach.

Also, in her submission Ms Clark indicated that independent study had shown that the most successful employers were those who had formalized objectives and they had executive support. It seems to me that they had the same

[*Translation*]

Le processus fonctionne donc. C'est lent, mais ce pourrait être encore beaucoup plus lent si l'on usait de tous les expédients juridiques possibles.

Voilà donc le processus. Quant aux contingents et aux objectifs auxquels faisait allusion le député, ce sont des questions qui intéressent naturellement le comité ainsi que la commission.

La commission ne croit pas—du moins je n'y crois pas—aux contingents. Nous voyons une différence entre les contingents et les objectifs. Nous estimons qu'il est plus réaliste de fixer des objectifs, compte tenu du fait que la situation n'est pas la même à Toronto et à Truro en ce qui touche la présence de membres des minorités visibles. Dix-sept pour cent des habitants de Toronto appartiennent à des minorités visibles. J'ignore quel pourcentage s'applique à Truro, mais je sais qu'il est beaucoup moins élevé.

Il est donc impossible de fixer des objectifs ou des contingents sans tenir compte de facteurs comme la représentation du groupe visé au sein de la population, les qualités nécessaires au poste ainsi que les études requises. Nous essayons d'établir un régime plus souple, plus réaliste et davantage axé sur la collaboration que le régime des contingents.

M. Skelly (Comox—Alberni): J'aimerais également remercier le commissaire de son exposé.

Il y a deux jours, nous avons posé une question aux représentants du ministère de l'Emploi et de l'Immigration au sujet des objectifs visés. Ces objectifs figurent à l'article 2 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces objectifs me semblaient vagues, et c'est pourquoi j'ai demandé à M^me^ Clark quels étaient nos objectifs précis en ce qui touche la représentation au sein de la population active des quatre groupes désignés. J'ai demandé si on s'était fixé des délais pour atteindre certains objectifs. Au moment de conclure son exposé, M^me^ Clark a dit que certains des membres du comité visaient un monde idéal; j'ai pris son observation pour un compliment personnel, mais j'espère qu'elle faisait allusion à tous les membres du comité. Elle a aussi dit qu'il lui semblait impossible d'atteindre ce genre d'objectif.

Cela m'a surpris, parce qu'à la page 3 de votre mémoire, vous dites avoir effectué 25 examens conjoints, 11 avec des ministères et organismes fédéraux, et 14 avec des sociétés de la Couronne et des employeurs du secteur privé. Cinq de ces examens sont maintenant terminés, et plusieurs autres sont en voie de l'être. Chaque examen terminé s'accompagne d'un plan d'action visant la mise en place d'un effectif plus représentatif et plus équitable, et ces plans comportent des buts et des calendriers dont vous surveillerez la réalisation pendant trois ans. Vous semblez donc avoir adopté une autre approche.

Dans son exposé, M^me^ Clark a souligné le fait qu'une étude indépendante avait démontré que les employeurs ayant obtenu le plus de succès dans l'application de la loi étaient ceux qui s'étaient fixé des objectifs précis ayant l'appui de la

[*Texte*]

kinds of goals and timetables as you were talking about in the successful reviews that you've conducted with some of the people who have come before the Human Rights Commission on these issues.

In terms of the five reviews you have done with the Human Rights Commission and the employers you're talking about, what do these goals and timetables look like? Is it possible for this committee to have a look at those?

Mr. Yalden: By all means. We'd be happy to have circulated to the committee one of our reviews with all its conclusions. They contain hiring goals which are to be accomplished within *x* years, and they are agreed to by the company as being reasonable.

• 1955

The basis in the first instance is the data that are provided by Statistics Canada, and the health and later activity survey, which enable us to know, in a fairly detailed way, what the availability in the work force of one or another of the those four groups is in any centre across the country. It is not just aboriginal persons, globally speaking. It is aboriginal persons in Regina if the company happens to have offices or a plant or something of this sort in Regina. If not, then obviously that is not relevant and these figures, as I said earlier, are very different in different parts of the country.

Having established the figures, we try to establish some sort of plan, including hiring goals, that will enable you to get from A to B and having regard to whether a company is hiring. If companies are not hiring, we have a bit of a problem, obviously, and altogether too many, I regret to say, are not hiring in the present economic circumstances. But even in areas where people are being let go, generally it turns out there is more hiring than you suppose there is once you begin to look at it and, generally speaking, if you have the co-operation of management you can get from A to B.

I have called on the CEOs of the major groups that we are dealing with, including all the banks, for example, and for example, as in the case of the Royal Bank, if you have the commitment at the top there is no doubt you can do these things. You can set those goals; you can set the timetables. You can set the plan. You can talk about recruitment. You can talk about promotion; you can talk about ways of doing it. You can set it all down in a plan that isn't a bureaucratic monstrosity, moreover, but actually realistic and readable, and you can go ahead and do it. But if you don't have the co-operation of the very senior management, then no amount of employment equity law is going to get you terribly far, because they are going to give it over to the lawyers, and they have good ones, on retainer, or they get them if they don't have them on retainer, and they will tie you up in the courts for half a generation.

Mr. Skelly: Of the five reviews that have been completed, you mention on page 4 that the commission's process hasn't always proceeded smoothly and quickly, and some have been litigious and some have been unco-operative.

[*Traduction*]

direction. J'ai l'impression qu'il s'agissait du type d'objectifs et de délais dont vous avez parlé à l'égard des examens menés par la Commission canadienne des droits de la personne.

Quels sont les objectifs et les délais que s'étaient fixés les employeurs dont la situation a fait l'objet d'un examen par la commission? Le comité pourrait-il obtenir ces renseignements?

M. Yalden: Certainement. Nous serons heureux de fournir au comité l'un de ces examens, ainsi que les conclusions que nous en avons tirées. Ces examens comportent des objectifs de recrutement réalistes, que la société s'engage à atteindre au cours d'un certain nombre d'années.

Ces examens se fondent sur les données fournies par Statistique Canada, notamment en ce qui touche la santé, ce qui nous permet de savoir assez précisément quelle est la représentation au sein de la population active des quatre groupes cibles dans tout centre du pays. Ces données ne portent pas seulement sur la représentation des autochtones, par exemple. Si l'employeur visé se trouve à Regina, il est évident que les données porteront sur la représentation autochtone. Dans certains cas, cette donnée n'est pas pertinente, et comme je l'ai dit, les données sur lesquelles nous nous fondons varient grandement d'une partie du pays à l'autre.

Après étude des données statistiques, nous établissons un plan comportant des objectifs de recrutement qui permettront à la société visée de respecter ses engagements. Un problème se pose évidemment quand il n'y a pas de recrutement, et je dois dire que les sociétés recrutent malheureusement très peu à l'heure actuelle, compte tenu de la situation économique. Même dans les régions où des employés sont mis à pied, on effectue plus de recrutement qu'on pourrait le penser et, avec la collaboration de la direction, il est possible d'atteindre les objectifs visés.

J'ai rencontré les directeurs généraux des grandes sociétés avec lesquelles nous traitons, et notamment ceux des banques. Si la haute direction d'un employeur comme la Banque royale souscrit aux objectifs visés, il ne fait aucun doute qu'on peut réaliser des progrès. On peut donc s'entendre sur les objectifs, les calendriers, le plan d'action, les objectifs de recrutement et de promotion ainsi que sur leur réalisation. Tous ces objectifs peuvent être précisés de façon réaliste et claire. Sans la collaboration de la haute direction, aucun progrès ne pourra être réalisé en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Les avocats s'en mêleront, et les gros employeurs en ont de très bons, et on ne verra jamais la fin des litiges.

M. Skelly: Vous mentionnez à la page 3 de votre mémoire que le travail de la Commission n'a pas progressé aussi facilement et rapidement que vous le souhaitiez en raison du fait qu'il y a eu des contestations judiciaires et que

[*Text*]

Of the five reviews that have been completed, with goals and timetables established and a commitment to bring about a fairer and more representative work force, have these kinds of timetables, goals and plans and commitments been forced on these people, or are these people who, having been reviewed by the Human Rights Commission, have agreed that they are not doing all that well, that they want to do better and they are proceeding to do better? Or have these been forced on those people?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, one would have to ask the people involved whether they thought there was an element of coercion. I don't think so. I will add, however, that of course when we showed up on the doorstop and said we wanted to do one of these reviews, we reminded them that it was the wish of the Parliament of Canada that, according to the Employment Equity Act, they should do something about these rotten numbers they had. But other than that, there was no coercion involved.

Mr. Skelly: Others have taken a different course of challenging your jurisdiction.

Mr. Yalden: Yes. Some have said we may not like it, we may think it is another burden on management that has to consider a bottom line, but we are happy to do it, because basically we think as you do, that not only is it the right thing to do, right in the old-fashioned moral sense, but it is probably good business practice as well, and we are going to do it. With those who set out in that way there is no problem.

By the way, when we say we have done five, we will have more in the next little while, and they proceed more smoothly now. At the beginning we had to get agreements with these people. Sometimes the texts of our agreements looked a little bit intrusive or coercive because we weren't sure exactly what we were doing. We wanted to tie them down. We didn't want to be accused on the other side by advocacy groups of being a bunch of patsies, you see, that once we got into a bank boardroom we came all over queer and we didn't know what to do. Therefore we may have looked tougher than we wished to look at times, in their eyes. That may have provoked some of them to take us to law. I don't know. But I don't think that is what is going on now.

• 2000

For example, we had a problem with the CBC. It is not a secret, I do not believe. They refused to do a review with us and we brought a complaint against them. Since that time, however, there has been a change of management. We have talked again and again and now we have an agreement. We are doing a review. I believe that one will be carried out in something on the order of six months, and I believe it is going very well. People have declared an armistice and we getting on with the job. I think we can do that with all these people.

[*Translation*]

certains employeurs ont refusé de collaborer avec vous. Cinq examens ont abouti à l'établissement d'objectifs et de calendriers en vue d'assurer une représentation plus équitable des groupes cibles au sein de la population active. Avec-vous dû contraindre ces employeurs à accepter ces objectifs ou l'ont-ils fait de bon gré après avoir reconnu leurs lacunes?

M. Yalden: Monsieur le président, il faudrait demander à ces employeurs si l'on leur a forcé la main. Je ne le crois pas. Évidemment, lorsque nous nous sommes présentés chez eux pour effectuer notre examen, nous leur avons rappelé le fait que le Parlement du Canada cherchait, par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à améliorer la représentation de certains groupes cibles. Nous nous en sommes tenus à cela.

M. Skelly: D'autres employeurs ont contesté votre compétence.

M. Yalden: Oui. Certains employeurs n'aiment peut-être pas ce qu'on demande d'eux, considérant qu'il s'agit d'un autre facteur dont ils doivent tenir compte, outre la rentabilité de l'entreprise, mais ils ont convenu qu'il y avait non seulement des raisons morales militant en faveur de ces objectifs, mais aussi de bonnes raisons commerciales. Il nous est facile de traiter avec les employeurs qui pensent de cette façon.

Cinq examens sont terminés et un certain nombre d'autres, qui se sont déroulés plus facilement, sont sur le point de l'être. Au début, nous avons dû conclure des ententes avec ces employeurs. Comme nous ne savions pas trop comment nous y prendre, les premières ententes ont pu sembler un peu contraignantes. Nous voulions lier ces employeurs. Nous voulions éviter que les groupes d'action sociale puissent nous accuser de trop les ménager. Voilà pourquoi nous avons peut-être exagéré dans le sens contraire à l'occasion. Cela a peut-être incité certains employeurs à nous poursuivre en justice. Je l'ignore. Ce n'est plus le cas maintenant.

Je ne pense pas apprendre rien à qui que ce soit en disant que Radio-Canada nous a donné du fil à retordre. La Société a refusé de faire l'objet d'un examen, et nous avons déposé une plainte contre elle. Depuis lors, la haute direction de la Société a changé. Après beaucoup de discussions, nous en sommes venus a une entente. Nous procédons maintenant à un examen. Cet examen, qui se déroule très bien, sera terminé dans six mois. Nous profitons donc d'une trève pour effectuer notre travail. Des ententes de ce genre peuvent être conclues avec d'autres employeurs.

[*Texte*]

Mr. Skelly: So your involvement has actually been very positive. The fact that you have a bit of a stick you can use has been positive in assisting these five employers and some of the other ones who have yet to finish the complete review. Is it possible some of these have become proselytizers for employment equity and might appear before this committee to tell us about the process they have gone through?

Mr. Yalden: I don't know. You would have to ask them. I would like to think somebody out there thinks we have treated him or her reasonably well.

Mr. Skelly: As is the case with CBC, we will be able to know who these employers are?

Mr. Yalden: Of course. The list of employers we are doing reviews with. . .if you do not have it, Mr. Pau will get it for you.

These blue things are the actual reports from one or two of these things. This one is from the Royal Bank. As far as I know, it is not a top-secret document. I hope it is not, because I am about to give it to you.

We will provide as much documentation as members of the committee would wish, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Yalden. There was a request yesterday for employment equity plans, I believe. You would be happy to provide us with the plans you have, would you?

Mr. Yalden: Sure. With pleasure, Mr. Chairman.

Mr. Halliday (Oxford): As always, it is a pleasure to have Mr. Yalden before the committee. He comes with a pretty fine presentation and handles himself exquisitely well in questioning. He knows his subject so thoroughly.

There are several issues I would like to touch on. Mr. Yalden made reference in his presentation to the fact that his jurisdiction does not cover the federal government departmental employees. I wonder if he can give us some idea of what similarities exist between the Employment Equity Act he is interested in and the Treasury Board guidelines they follow for employment equity. How are they different and how are they similar?

Mr. Yalden: I should say first of all that while the act does not cover government departments, and while we regard it as an anomaly that Parliament would not apply it to its own creatures within the governmental family, so to speak, we have—because it was my decision we would—treated these government departments as if they came under the act. We have simply said we cannot go out after bank A or company B and not go after department A or department B. So we have. As you see from the list on page 3 of our paper, a number of these reviews have been done with federal departments of government. For example, we completed one with the Department of External Affairs. We have had co-operation as though we had the jurisdiction. Nobody has said you cannot come in our premises and do these things.

[*Traduction*]

M. Skelly: Vous jouez donc un rôle utile. Le fait que vous puissiez prendre certaines mesures à l'encontre des employeurs récalcitrants vous a sans doute aidé à obtenir la collaboration des employeurs qui ont fait l'objet d'un examen et notament des cinq employeurs pour lesquels l'examen est terminé. Certains d'entre eux seraient-ils devenus des partisans de l'équité en matière d'emploi et seraient-ils prêts à comparaître devant le comité pour nous parler des progrès qu'ils ont réalisés dans ce domaine?

M. Yalden: Je l'ignore. Il faudrait leur poser la question. J'espère que ces employeurs considèrent que nous les avons traités avec égard.

M. Skelly: Nous connaissons déjà le nom d'un employeur qui a fait l'objet d'un examen, soit Radio-Canada. Pouvez-vous nous donner le nom des autres employeurs?

M. Yalden: Volontiers. Si vous ne l'avez pas déjà, M. Pau vous enverra la liste des employeurs qui font l'objet d'un examen.

Ces documents bleus sont les rapports découlant d'un ou deux de ces examens. Celui-ci porte sur la Banque royale. À ma connaissance, il ne s'agit pas d'un document top secret. J'espère bien que ce n'est pas le cas, car je vais maintenant vous en donner un exemplaire.

Monsieur le président, nous sommes prêts à fournir au comité tous les documents qu'il souhaite.

Le président: Je vous remercie, monsieur Yalden. On a demandé hier un exemplaire des plans d'équité en matière d'emploi. Pourriez-vous nous transmettre ces plans?

M. Yalden: Avec plaisir, monsieur le président.

M. Halliday (Oxford): Comme toujours, nous sommes heureux d'accueillir M. Yalden. Il nous a fait un très bon exposé et il répond très bien aux questions qui lui sont posées. Il connaît son sujet à fond.

J'aimerais aborder plusieurs questions. M. Yalden a mentionné dans son exposé le fait que la commission n'a pas le mandat de veiller à l'application de la politique sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Comment se comparent la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les directives du Conseil du Trésor sur le sujet. Qu'ont-elles en commun et qu'est-ce qui les distingue?

M. Yalden: Même si la loi ne s'applique pas aux ministères, ce qui constitue une anomalie, à mon avis, j'ai décidé de faire comme si c'était le cas. En effet, comment pouvions-nous traiter les sociétés privées d'une façon et les ministères de l'autre. Nous avons décidé de les traiter de la même manière. Comme nous le mentionnons à la page 3 de notre mémoire, un certain nombre de ces examens ont porté sur des ministères. Ainsi, nous avons terminé un examen du ministère des Affaires extérieures et nous avons obtenu la pleine collaboration du ministère. Personne n'a contesté le fait que nous effecterions cet examen.

[*Text*]

Secondly, in response to Dr. Halliday's question, my understanding is the Treasury Board policy is more or less the same as the requirements of the Employment Equity Act. I have been told by Treasury Board officials the Treasury Board policy is more rigorous. I could not vouch for that. You would have to call someone from the Treasury Board and press them to see whether that is true or not.

I know in its essence it is the same, in that it covers the same four groups and its purpose is to ensure those four groups are more adequately, more equitably represented in the federal government work force than they have been in the past. When we deal with them, that is to say when we do a review of let's say External Affairs, it would be exactly the same procedures we would employ as with a private sector institution.

• 2005

Mr. Halliday: Mr. Yalden, you made reference to the four groups that are not covered at all, the RCMP, Film Board, NRC, and the armed forces. Have you any impression yourself as to what level of compliance they have at the present time with regard to hiring of the four designated groups?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, I have to say that the RCMP in particular have been very co-operative with us. That's not because we have jurisdiction over them, but because we've gone to them and said we want to do a review, one of these reviews of the sort we're doing with government departments and private sector institutions, and Commissioner Inkster has agreed to that.

Quite recently we made the same approach to the National Research Council, and they have agreed. With regard to the RCMP, you may wish to call Commissioner Inkster. They have quite an elaborate and I think fundamentally well-worked-out approach to employment equity. They've got a long way to go with certain groups, and that's another matter.

We've also asked the National Research Council, and it won't be a secret. Members will be well aware that there have been allegations in the press about the National Research Council and certain groups which allegedly don't get an equal break in employment. We're looking at them.

The armed forces are a rather different creature. They're a little bit more difficult to deal with, not because I feel their hearts are in the wrong place but it's just that I guess no one has ever come and asked them to do this kind of thing before we got around to it.

For example, in the matter of disability, again it won't be a secret to members of this committee that we have all sorts of cases with the Armed Forces and we're forever going after them, and occasionally we're involved with them in litigation. Their views about the admissibility of persons with disabilities, even relatively minor disabilities, are very, very far from those of the Canadian Human Rights Commission. Our belief is that they're the largest employer in the country, or one of the largest, and that it is unthinkable that employment equity principles that apply to everyone else in the country should not apply to them, so we try to apply them.

Occasionally it's a rocky road, but we persist. We have not, and are not at this time, doing anything like a general review of employment practices in the armed forces. I should point out to you, though, to be fair to the management over

[*Translation*]

En réponse à la question de M. Halliday, je dirai que le contenu de la politique du Conseil du Trésor est plus ou moins analogue au contenu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En fait, les fonctionnaires du Conseil du Trésor m'ont dit que la politique de leur ministère était plus rigoureuse. Je ne peux pas le confirmer. Il faudrait que vous posiez des questions à cet égard à un représentant du Conseil du Trésor.

Je sais cependant que cette politique vise également à favoriser une meilleure représentation au sein de la fonction publique fédérale des quatre groupes cibles dont nous avons déjà discuté. Lorsqu'un examen porte sur un ministère, nous procédons de la même façon que s'il portait sur une société privée.

M. Halliday: Monsieur Yalden, vous avez fait allusion aux quatre groupes qui ne sont pas touchés du tout, à savoir la GRC, l'Office national du film, le CNR et les forces armées. Dans quelle mesure ces organismes respectent-ils les objectifs fixés en matière de recrutement des quatre groupes cibles?

M. Yalden: Monsieur le président, nous avons obtenu une très bonne collaboration de la part de la GRC. Notre compétence ne s'étend pas à la GRC, mais le commissaire Ingster a permis que la GRC fasse l'objet d'un examen comme celui que nous effectuons dans les ministères.

Nous avons soumis la même demande au Conseil national de recherches, qui y a acquiescé. Vous voudrez peut-être poser certaines questions au commissaire Ingster au sujet de la GRC. À mon avis, la GRC s'est dotée d'un plan bien pensé en ce qui touche l'équité en matière d'emploi. La GRC doit cependant améliorer beaucoup la représentation de certains groupes.

Nous allons donc effectuer un examen sur la situation au Conseil national de recherches. Vous n'êtes pas sans savoir que certaines allégations ont été faites dans la presse au sujet de la représentation de certains groupes au Conseil national de recherches. Nous étudions la situation.

Le cas des forces armées est différent. Je ne veux pas dire par là qu'ils ne croient pas à l'équité en matière d'emploi, mais simplement qu'on ne leur a jamais demandé de faire l'objet d'un examen.

Je ne vous apprends rien en vous disant que nous avons adressé de sérieux reproches aux forces armées pour ce qui est de la représentation des personnes handicapées et que nous avons dû, à l'occasion, intenter des poursuites à ce sujet. La position des forces armées au sujet du recrutement des personnes handicapées, même lorsqu'il s'agit d'un handicap mineur, est très éloignée de celle de la Commission canadienne des droits de la personne. Comme il s'agit de l'un des plus grands employeurs au pays, nous jugeons impensable qu'il n'ait pas à respecter les objectifs fixés en ce qui touche l'équité en matière d'emploi.

Notre tâche est loin d'être toujours facile, mais nous refusons d'abandonner la partie. À l'heure actuelle, nous ne revoyons pas l'ensemble des pratiques des forces armées en matière d'emploi. Pour rendre justice à la direction des forces

[*Texte*]

there, if that's the correct expression, that we have been doing one with the civilian side of the Department of National Defence, which itself is a very large employer. That, I believe, is going well. That's not a problem. It's the armed forces, and there is a particular approach to employment in the armed forces that is rather different from most.

The Chairman: Like the police used to be.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, the present act covers four designated groups. Mr. Yalden this evening has made mention of the problems associated with older workers. Would you suggest that they should be included in the act, and are there any other groups of disadvantaged people around the country who you think should be included in the act?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, I deliberately, of course, referred to the older workers because I was impressed with the work of the parliamentary committee on human rights which dealt with this two or three years ago. Although there are problems in dealing with older workers in exactly the same way as you try to deal with the other four groups, because of course they encompass all four groups and they're not so easily broken out and dealt with as the other groups are, we nevertheless were and are of the view that they can suffer severe discrimination, particularly if they lose their employment simply and exclusively because of their age. We believe there ought to be some way of picking that up in something that is called an Employment Equity Act and that it is encumbent upon those involved not simply to say you can't deal with it, that sort of thing, but to try to find ways of dealing with it, even if it is not exactly the same way as you would deal with the four groups that are already in the act.

• 2010

Whether other groups should be included, I would suppose that it could cause difficulties if there were to be many more types of groups included. There is a question I am sure members of the committee have wrestled with, I know we have, and that is whether the group relating to visible minorities should be further broken out, so that you are not just talking about a huge group of visible minorities, but you are talking about people of oriental extraction or blacks or persons from Southeast Asia, or what have you. There is a line of argument and thinking that says you should do that, that it is too gross an approach simply to say "visible minorities", and that in fact some visible minorities are doing very well, whereas others are doing very poorly, and it is the ones who are doing very poorly that one wants to get at, and that is being hidden in the present system. I think that is something perhaps this committee would wish to address itself to. I would imagine that in the other sense of adding groups—that is to say, looking for other types and adding them into that act—it might in the end be counterproductive.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, Mr. Yalden has led me into the next question regarding the definitions we currently use in the act for these designated groups. Are they satisfactory, do you feel? Finally and secondly, what about the definition of "disability" itself—that gives some of us some difficulty from time to time.

[*Traduction*]

armées, si je puis m'exprimer ainsi, nous avons mené un examen des pratiques en matière d'emploi de la composante civile du ministère de la Défense nationale, qui constitue elle-même un très gros employeur. Cet examen progresse bien. Là n'est pas le problème. Le fait est que les forces armées envisagent la question du recrutement d'une façon qui leur est propre.

Le président: Comme c'était le cas de la police.

M. Halliday: Monsieur le président, la loi actuelle s'applique à quatre groupes désignés. M. Yalden a abordé ce soir le problème que posent les travailleurs âgés. À votre avis, la loi devrait-elle viser ces travailleurs ainsi que d'autres groupes de travailleurs défavorisés?

M. Yalden: Monsieur le président, j'ai fait allusion au cas des travailleurs âgés parce que j'ai été impressionné par le travail effectué par le comité parlementaire des droits de la personne sur cette question il y a deux ou trois ans. Le cas des travailleurs âgés est évidemment un cas à part. Ils peuvent se retrouver dans l'un ou l'autre des quatre autres groupes cibles, mais nous estimons néanmoins qu'ils peuvent faire l'objet d'une véritable discrimination, en particulier s'ils perdent leur emploi uniquement en raison de leur âge. Nous croyons que de tels cas devraient être assujettis aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et que les personnes responsables, au lieu de dire qu'elles ne peuvent rien faire, devraient essayer de trouver des solutions, même si ces solutions diffèrent de celles préconisées à l'égard des quatre groupes déjà désignés dans la loi.

Pour ce qui est de l'inclusion d'autres groupes, j'imagine qu'elle occasionnerait des difficultés. Il y a une autre question que, je suis certaine, vous avez dû débattre autant que nous, et c'est la question de savoir s'il faudrait subdiviser davantage le groupe des minorités visibles, de façon à ce que les minorités visibles ne constituent pas un seul groupe général, mais un ensemble de groupes, par exemple un groupe de gens d'origine orientale, un groupe de noirs et un groupe de personnes venant du sud-est de l'Asie. Certains prétendent qu'il faudrait faire cette répartition, que l'établissement d'une catégorie «minorités visibles» est trop simpliste, et que dans les faits, certaines minorités visibles se portent plutôt bien, alors que d'autres sont très mal en point. C'est sur cette dernière catégorie que nous devons nous pencher, et le système actuel ne permet pas de le faire. C'est peut-être là un élément que votre comité voudra traiter. Le revers de la médaille, si l'on veut ajouter d'autres groupes—c'est-à-dire déterminer d'autres catégories et les inclure dans la loi—c'est que ces ajouts pourraient avoir pour effet d'entraver l'application de la loi.

M. Halliday: Monsieur le président, les propos de M. Yalden mènent droit à ma prochaine question, qui porte sur les définitions actuelles des groupes désignés contenues dans la loi. Ces définitions sont-elles satisfaisantes à votre avis? Deuxièmement, que pensez-vous de la définition de l'incapacité—une définition qui nous pose à l'occasion des problèmes.

[*Text*]

Mr. Yalden: They are not altogether satisfactory, Mr. Chairman. It is not 100% clear what you can do about this. The visible minority definition, for example, a number of people who appear to be visible minorities, if that word "appear" is correct, refuse to self-identify, and the law says you are supposed to self-identify.

Everybody knows that self-identification is not altogether an accurate indicator. Employers—I'm sure this is a case of employers dealing with the Employment and Immigration Commission, it certainly is in dealing with our commission—will insist that they have more such people, be it visible minorities or disabled persons or aboriginal persons, than are prepared to identify. They will tell us that they hired a certain number of such persons in a special program designed to recruit them, and that once they are hired they refuse to identify, even though they came in on that program. That is what they say.

There is pretty general agreement that there are some weaknesses as far as self-identification is concerned; yet that is what the law says you have to do. I think we need to sit down with the employers and have a look at whether we can devise a more sophisticated type of standardized questionnaire that will enable us to get at this kind of information. Perhaps we should do it in a way that permits more anonymity.

I think in some of these questionnaires it actually asks people to identify themselves. When you come to disability a lot of people do not wish to do that. In terms of aboriginal origin or visible minorities, some people refuse to do it on principle, and I can't say that I blame them. In terms of disability, people not only refuse to do it on principle, they refuse to do it because they are afraid that if they identify themselves, even as having a mild case of diabetes that is controlled by insulin, one of these days somebody is going to say you can't have a given job because they are disabled in that way. So they won't identify themselves, and one can hardly blame them, once again.

If you are interested in representation and statistics, you really don't need to know who they are. I wonder if there are not ways in which you could move in this direction.

Mr. Chairman, Dr. Halliday referred specifically to the definition of "disability". Of course we do have a problem with that. There is one of the issues we are in court about. The law says that a person with a disability is one who has a persistent problem in the first place, who identifies himself as having that problem, and who in the third place considers himself to be or believes the employer would consider him to be at a disadvantage because of that disability.

[*Translation*]

M. Yalden: Ces définitions ne sont pas vraiment satisfaisantes, monsieur le président. On n'est pas tout à fait certain de ce qui pourrait être fait à cet égard. Prenons, par exemple, le cas de la définition de minorité visible; un certain nombre de personnes qui semblent appartenir à une minorité visible, si on peut dans ce cas utiliser le verbe «sembler», refusent de s'identifier comme telles, même si la loi dit qu'elles doivent le faire.

Tout le monde sait que l'auto-identification ne constitue pas en soit un indice précis. Les employeurs insistent pour dire qu'ils emploient davantage de gens des minorités visibles qu'il n'y a de gens dans leur entreprise prêts à s'identifier comme tels, qu'il s'agisse de minorités visibles, de personnes handicapées ou d'autochtones. C'est le cas des employeurs à qui notre commission a affaire, et je suis sûr que c'est également vrai des employeurs qui traitent avec la Commission de l'emploi et de l'immigration. Ces employeurs prétendent qu'ils ont employé un certain nombre de ces personnes dans le cadre d'un programme spécial conçu en vue de leur recrutement et que, une fois engagées, ces personnes refusent de s'identifier comme faisant partie d'une minorité visible, malgré le fait qu'elles ont été engagées dans le cadre d'un tel programme.

Tout le monde s'entend pour dire que le système d'auto-identification comporte certaines faiblesses; pourtant, l'auto-identification est prescrite par la loi. Il faudra que nous discutions avec les employeurs pour voir s'il est possible d'élaborer un questionnaire mieux conçu qui nous permettrait d'obtenir ce genre de renseignements. Peut-être faudrait-il un questionnaire qui permettrait davantage l'anonymat.

Dans certains des questionnaires actuels, on demande aux gens de s'identifier. Bon nombre d'handicapés refusent de le faire. Pour ce qui est des gens d'origine autochtone ou faisant partie d'une minorité visible, certains refusent de s'identifier par principe, et je ne peux pas les en blâmer. Dans le cas des personnes handicapées, les gens refusent de le faire non seulement pour une question de principe, mais aussi parce qu'ils craignent, s'ils déclarent avoir une incapacité même mineure, comme dans un cas de diabète léger contrôlé par l'insuline, qu'on leur refuse un jour un emploi pour ce motif. Ces personnes refusent donc de s'identifier, et l'on ne saurait les en blâmer.

Si l'on veut connaître la représention et avoir des statistiques, on n'a vraiment pas besoin de connaître le nom des gens. Peut-être serait-il possible de nous orienter dans cette direction?

Monsieur le président, M. Halliday a parlé plus précisément de la définition de l'incapacité. Cette définition nous pose bien sûr un problème. C'est l'une des questions qui fait actuellement l'objet d'une contestation judiciaire. D'après la loi, une personne souffrant d'une incapacité est une personne qui, premièrement, a un problème persistant, deuxièmement, s'identifie comme ayant ce problème et, troisièmement, estime que cette incapacité la désavantage ou croit que son employeur est de cet avis.

[*Texte*]

• 2015

Some of the employers have simply subtracted that middle one. They do not bother to count this element of people feeling they are at a disadvantage. The moment you do not do that, your numbers go up. You have far more people who are "disabled". One can see this in one or two of the banks, for example. Suddenly, from one year to the next, their numbers went up. This was not because they hired more disabled people. It was because they changed their definition. Some of them use a very loose definition. So that is a problem.

Two of the banks, as you may know, have challenged the definition in court. The TD Bank and the Bank of Nova Scotia, if I am not mistaken, have challenged the definition in court, and have challenged the way in which the Employment and Immigration Commission has applied the act in the matter of definitions. If they win that kind of case, it will do considerable harm to the effort to work for greater equity, in my view. Incidentally, in my view, they would have been much wiser to come to our commission and to the Employment and Immigration Commission to discuss this matter, instead of turning their lawyers onto it.

The Chairman: I have some questions as well, Mr. Yalden. I assume if we are looking for the ideal employment equity plan we would find it with the Human Rights Commission. I wonder if you could provide us with your own employment equity plan.

Mr. Yalden: What we have in our own commission?

The Chairman: Yes.

Mr. Yalden: You can have our numbers, certainly. Our numbers, Mr. Chairman, are all above the availability figures. It is not that we do not need an employment equity plan, but the targets that apply for availability have been met by our commission.

The Chairman: So you do not actually have a formal plan in the sense that—

Mr. Yalden: Not a hiring plan, because in each case we have more than would be required. Indeed, in a ranking of 44 federal departments, if you will permit me the immodest remark, we come first.

The Chairman: You indicated you had also worked out employment equity plans with government departments and agencies. Have you done that for the Department of Employment and Immigration and the employment equity group there?

Mr. Yalden: No, Mr. Chairman, we have not. The reason is that their performance is not a particularly bad one. Therefore we went for other agencies of government.

We did not base our original decisions on which departments of government to approach for reviews exclusively on their record with the four target groups. We were interested in, for example, and we will be beginning

[*Traduction*]

Certains employeurs omettent tout simplement le deuxième critère. Ils ne cherchent pas à savoir si les employés estiment être désavantagés. En faisant cela, ils augmentent le nombre de leurs employés souffrant d'une incapacité. On peut le constater dans une ou deux banques, par exemple. Leurs nombres se sont accrus tout à coup, d'une année à l'autre, non pas parce qu'elles avaient engagé davantage des personnes handicapées, mais parce qu'elles avaient changé la définition. Certaines appliquent une définition très générale. Cela cause un problème.

Deux des banques, comme vous le savez, ont contesté la définition devant les tribunaux. Il s'agit de la Banque Toronto Dominion et de la Banque de la Nouvelle-Écosse, si je ne me trompe. Ces banques contestent les définitions utilisées par la Commission de l'emploi et de l'immigration dans l'application de la loi. Si elles ont gain de cause, cela nuira grandement aux efforts qui sont faits pour en arriver à une plus grande équité. Cela dit, j'estime que ces banques auraient mieux fait de porter cette question devant notre commission et la Commission de l'emploi et de l'immigration pour que l'on puisse en discuter, au lieu de confier l'affaire à leurs avocats.

Le président: J'ai aussi quelques questions à vous poser, monsieur Yalden. J'imagine que c'est à la Commission des droits de la personne que l'on peut trouver le plan idéal d'équité en matière d'emploi. Pourriez-vous nous dire quel est ce plan à la Commission?

M. Yalden: À notre propre commission?

Le président: Oui.

M. Yalden: Nous pouvons certainement vous donner des chiffres. Nos chiffres sont tous supérieurs à ceux qui concernent la disponibilité, monsieur le président. Ce n'est pas que nous n'ayons pas besoin d'un plan d'équité en matière d'emploi, mais plutôt que notre commission a déjà atteint les objectifs qui s'appliquent en matière de disponibilité.

Le président: Donc vous n'avez pas un plan officiel, en ce sens que...

M. Yalden: Nous n'avons pas un plan d'embauche, parce que, dans tous les cas, nous sommes déjà au-delà de ce qui est exigé. En fait, si vous me permettez une petite vantardise, 44 ministères fédéraux sont concernés, et nous sommes au premier rang à cet égard.

Le président: Vous avez dit que vous aviez aussi établi des plans d'équité en matière d'emploi pour divers ministères et organismes gouvernementaux. L'avez-vous fait dans le cas du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et du groupe de l'équité en matière d'emploi de ce ministère?

M. Yalden: Non, monsieur le président. Nous ne l'avons pas fait parce que leurs résultats ne sont pas particulièrement mauvais. Nous nous sommes donc adressés à d'autres organismes gouvernementaux.

Le choix des ministères dans lesquels nous voulons faire un examen ne s'est pas fondé exclusivement sur les résultats qu'ils ont obtenu auprès des quatre groupes visés. Nos premières victimes seront le ministère de la Justice, la

[*Text*]

with, the justice department, with the Parole Board, with the RCMP, as I said earlier, and with the Solicitor General, because there has been a lot of interest in this country in the "justice system", and it seemed to us regardless of their numbers we should be looking at their own performance in employment equity.

At the same time we also bore in mind the question of whether a given agency or department of government was doing reasonably well or reasonably less well. It happens the Department of Employment and Immigration is doing reasonably well, so we did not put it at the top of our priorities to look at. We have considered it, because presumably they should be better than everybody else. They should be setting an example. That is probably something we would want to do. But the reason we have not so far is that their record is not a bad one.

The Chairman: How much of the information in the employment equity plans should be made public, in your opinion?

Mr. Yalden: I would hope as much as is humanly possible would be made public, without making public anything that in the case of a private firm, at least, would harm its competitiveness.

• 2020

The Chairman: Have you any criteria for determining that?

Mr. Yalden: As far as I am aware, from talking to our people about it, there is very little if anything that needs to be confidential. We are not interested in the identity of people, so it does not violate privacy considerations. I cannot see in the matter of hiring and recruiting practices that this is something that should be kept secret, certainly not in the case of federal departments. But even in the case of private sector institutions, I do not believe that... I believe, Mr. Chairman, it should be minimal. I could not be any more precise than that.

The Chairman: Monday night, when we were hearing from the department people with respect to enforcement mechanism, it was suggested that perhaps we should have a two-tiered system where there would be an appellate body. You have suggested that the Canadian Human Rights Commission should be the investigating body, the monitoring body, and then refer the matter to a human rights tribunal. What would you think of a model where the department was the monitoring body and the investigating body and you, or some other tribunal, were the appellate body?

Mr. Yalden: It is a question, sir, that has never been put to me before. I suppose my inclination would be to respond that I doubt it would satisfy the groups that it is the purpose of this legislation to make feel more secure in the matter of the government and Parliament's intentions with respect to employment equity if it were an agency of government.

[*Translation*]

Commission des libérations conditionnelles, la GRC et, comme je l'ai dit, le Solliciteur général. Si nous les avons inscrits en tête de notre liste, c'est qu'on a manifesté au Canada un grand intérêt pour le «système de justice», et que, quels que soient les chiffres dans ces organisations, nous devons étudier le résultat au niveau de l'équité en matière d'emploi.

Nous avons toutefois tenu compte des résultats, bons ou moins bons, d'organismes ou ministères donnés. Le fait est que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a de bons résultats, c'est pourquoi nous ne l'avons pas inscrit en tête de notre liste. Nous avions pensé le faire à un moment donné, puisque ses résultats seraient sans doute meilleurs que ceux des autres et qu'on pourrait le montrer en exemple. C'est probablement une idée intéressante. La raison pour laquelle nous ne l'avons pas encore fait, c'est que leurs résultats ne sont pas mauvais.

Le président: À votre avis, dans quelle mesure devrait-on rendre publics les plans d'équité en matière d'emploi?

M. Yalden: Je souhaiterais que ces plans soient rendus publics dans toute la mesure du possible, sans toutefois divulguer des renseignements qui, dans le cas d'une entreprise privée, pourraient nuire à sa compétitivité.

Le président: Existe-t-il des critères qui vous permettent de le déterminer?

M. Yalden: D'après ce que je sais et d'après ce que m'en a dit notre personnel, à peu près tous les renseignements pourraient être divulgués. Comme ce n'est pas l'identité des gens qui nous intéresse, il n'y a donc pas infraction aux dispositions sur les renseignements personnels. Je ne vois pas pourquoi, dans le cadre des méthodes de recrutement, ce plan devrait être tenu secret, en tout cas, certainement pas dans le cas des ministères fédéraux. Mais même lorsqu'il s'agit d'établissements du secteur privé, je ne crois pas... Le nombre des renseignements non divulgables devrait être minime, monsieur le président. Je ne peux pas être plus précis à ce sujet.

Le président: Lundi soir, nous avons entendu les fonctionnaires du ministère au sujet d'un mécanisme de mise en application. On a suggéré l'établissement d'un système à deux paliers, qui comporterait un organisme chargé de statuer sur les cas d'appel. Vous avez dit que la Commission des droits de la personne du Canada devrait être chargée des enquêtes et de la surveillance et devrait ensuite déférer les cas à un tribunal des droits de la personne. Croyez-vous que l'on pourrait instaurer un modèle dans lequel le ministère serait chargé de la surveillance et des enquêtes, et la commission, ou un autre tribunal, serait chargé de statuer sur les cas d'appel?

M. Yalden: C'est une question qu'on ne m'a jamais posée. J'aurais tendance à croire que les groupes qui sont supposés être protégés par cette loi pour ce qui est des intentions du gouvernement et du Parlement au niveau de l'équité en matière d'emploi, ne seraient pas satisfaits de voir ces tâches confiées à un organisme gouvernemental.

[*Texte*]

If we take, for example, the federal departments and agencies, which are very large employers, taken all together, and if the idea were that one department of government was investigating another department of government, I think it would not have the kind of credibility you would need with the public, even if there was in the background somewhere another agency such as ours that eventually would get hold of it, if, as, and when it was brought to our attention.

You have a system now where the investigation is carried out by our commission, which is independent, and which, if it finds the problem and cannot reach a settlement, which, bear in mind, is a settlement that was going to be accepted by us and by the employer, and if there is a complaint it is going to be accepted by us, by the employer, and by the person who was complaining, if that cannot be brought about, then we put it directly to a human rights tribunal. And if that does not put an end to the matter, it would go to the courts.

So there is a system already. I do not know that it would serve much purpose to add in another layer.

The Chairman: Finally, on the question of older workers, at what age, in your experience, does someone run into the difficulties as an older worker?

Mr. Yalden: I am an older worker. But aside from that. . . I am looking at Dr. Halliday. He is an older worker.

The Chairman: He is a younger worker.

Mr. Yalden: I don't know. My impression, sir, is that it can be as young as say 45, but certainly 50.

Mr. Skelly: Mr. Yalden, you mentioned during your presentation that you had asked for amendments to clarify the role of the commission and the responsibilities of the employers. I am wondering to whom these requests were put, in what form, and what was the response?

Mr. Yalden: They are being put to you, ladies and gentlemen, I think is what we meant.

Mr. Skelly: Oh, I see. I thought this was at some point in the past you recognized there were some difficiencies in the act. I am wondering if you have made proposals to the government for amendments. If so, have you provided wordings for those amendments that might assist this committee?

Mr. Yalden: We have not provided wording, partly I suppose because we do not think of ourselves as legislative draftsmen. But we would be prepared to try our hands at it, if the committee would like us to. I would be prepared to have our legal counsel look at that, and would be prepared to send along to the chairman for distribution to the committee the kind of thing we have in mind.

• 2025

I suppose I should have said, in addition to the kinds of suggestions I've made this evening, that the principal place in which we have made these suggestions in the past is in our annual reports to Parliament, and I have been questioned on those issues—not by this committee of course, but by the Standing Committee on Human Rights and the Disabled.

[*Traduction*]

Les ministères et organismes fédéraux, pris ensemble, emploient un très grand nombre de gens. Je ne crois pas que l'idée qu'un ministère enquête sur un autre ministère ait beaucoup de crédibilité auprès du public, même si les cas finissaient par être déférés à un autre organisme, le nôtre par exemple.

Dans le système actuel, c'est notre commission, un organisme indépendant, qui fait enquête et qui, si elle découvre un problème pour lequel elle ne peut en arriver à un règlement, c'est-à-dire un règlement qui soit acceptable tant pour nous que pour l'employeur, et en cas de plainte, acceptable par nous, par l'employeur et par le plaignant, si la commission donc ne peut en arriver à un tel règlement, elle défère le cas directement à un tribunal des droits de la personne. Et si jamais cela ne suffit pas à régler le cas, celui-ci est porté devant les tribunaux.

Il existe donc déjà un système. Je ne crois pas qu'il serait très utile d'y ajouter un autre palier.

Le président: Enfin, pour ce qui est des travailleurs âgés, d'après votre expérience, à quel âge un travailleur commence-t-il à connaître des difficultés parce qu'il est âgé?

M. Yalden: Je suis un travailleur âgé. Le docteur Halliday entre aussi dans cette catégorie.

Le président: Au contraire.

M. Yalden: J'ai l'impression que les travailleurs peuvent éprouver de telles difficultés dès l'âge de 45 ans, certainement à partir de 50 ans.

M. Skelly: Monsieur Yalden, vous avez dit dans votre exposé que vous aviez demandé à ce que des modifications soient apportées pour préciser le rôle de la commission et les responsabilités des employeurs. À qui avez-vous présenté ces demandes, dans quelle forme l'avez-vous fait et quelle réponse avez-vous obtenue?

M. Yalden: C'est à vous, mesdames et messieurs, que nous les présentons.

M. Skelly: Ah, bon. Je croyais que vous l'aviez fait antérieurement, après avoir déterminé que la loi avait des lacunes. Avez-vous fait des propositions au gouvernement quant à ces modifications? Si c'est le cas, avez-vous rédigé de tels amendements, avez-vous un libellé qui pourrait aider le comité?

M. Yalden: Non. Cela vient en partie, je suppose, de ce que nous ne nous considérons pas comme des rédacteurs de lois. Cependant, nous serons prêts à essayer, si le comité le désire. Je serais prêt à confier cette tâche à notre conseiller juridique et à faire parvenir au président des documents pour qu'il les distribue aux membres du comité.

Nous avons déjà fait ces suggestions, en plus de celles que j'ai faites ce soir, dans nos rapports annuels au Parlement. J'ai déjà été interrogé sur ces questions—pas par votre comité bien sûr, mais par le Comité permanent des droits de la personne et des personnes handicapées.

[*Text*]

So we've made these suggestions about the weaknesses in the law and the way we suggest going. We haven't given any drafting, but we would be prepared to try to do that.

Mr. Skelly: Would it be possible to codify your complaints—well, not necessarily complaints, but suggestions for improvement in terms of both what you were talking about, clarifying the role of your commission, and the responsibilities of the employers, plus any other deficiencies you might see in the act?

Mr. Yalden: We'd be happy to give it a try. I'll ask Mr. Pau if he'll get in touch with our legal counsel starting tomorrow and see if we can come up something.

Mr. Skelly: Excellent.

The Chairman: That's going to be more work without any more resources.

Mr. Skelly: But with results.

Mr. Yalden: I volunteer this sort of thing all the time.

Mr. Nunziata: The act says that its purpose is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability. How far away are we from this goal in the federal area? I want to know how much progress we have made in the last four or five years and how much further we have to go before we can say that we've pretty well achieved employment equity within the federal government.

Mr. Yalden: I suppose part of that question is easy to answer. We still have quite a long way to go. We have, however, made some considerable progress, some of which, by the way, we've outlined in this background document that was submitted to the committee. Of course it varies with the target groups, depending on which one we're talking about.

In terms of women, for example, by and large in the federal work force you have reached a percentage that is pretty well that of availability in the work force: 44%, more or less. That's not the problem with women. The problem with women is twofold. Firstly, it is sectorial distribution; that is, women are vastly over-represented in the banking sector, say, and very under-represented in the transportation sector or "other", which includes a lot of blue-collar types of operations. Secondly, women are vastly over-represented at the clerical level and vastly under-represented at the management level. So the problem with women is not just gross numbers, but the way they are found.

That is working itself out, but it's going very slowly. You still have—I don't know what it is—very gross numbers. I'm not terribly good at remembering numbers, but in the banks, for example, in very gross terms, it says that over 70% of the employees are women but only 7% are in senior management. That's the kind of figure we're talking about.

[*Translation*]

Nous avons donc déjà mentionné les lacunes de la loi et proposé des solutions. Nous n'avons rien rédigé, mais nous serions prêts à le faire.

M. Skelly: Vous serait-il possible de faire la liste de vos plaintes—pardon, pas de vos plaintes, mais de vos suggestions en vue d'une amélioration dans le domaine dont vous parliez, c'est-à-dire pour ce qui est de préciser le rôle de votre commission et les responsabilités des employeurs, et de mentionner aussi d'autres lacunes que vous constatez dans la loi?

M. Yalden: Nous sommes bien prêts à essayer. Je demanderai à M. Pau de communiquer dès demain avec notre conseiller juridique pour voir ce qu'il peut faire.

M. Skelly: C'est parfait.

Le président: Encore une augmentation des tâches sans augmentation des ressources.

M. Skelly: Mais il y a des résultats.

M. Yalden: Je suis toujours prêt à entreprendre ce genre de chose.

M. Nunziata: On dit dans la loi qu'elle a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon à ce que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. Sommes-nous encore bien loin de cet objectif au gouvernement fédéral? J'aimerais savoir quels progrès ont été réalisés au cours des quatre ou cinq dernières années et s'il nous reste encore beaucoup à faire avant de pouvoir dire que le gouvernement fédéral a atteint ses objectifs d'équité en matière d'emploi.

M. Yalden: Il est facile de répondre à une partie de cette question. Nous avons encore beaucoup de chemin à faire. Cependant, nous avons réalisé des progrès considérables, dont certains sont mentionnés dans le document d'information qui a été remis au comité. Bien sûr, ces progrès varient selon le groupe cible dont on parle.

Dans le cas des femmes, par exemple, la fonction publique fédérale a atteint un pourcentage relativement identique à celui de la disponibilité de la main-d'oeuvre, c'est-à-dire approximativement 44 p. 100. Le problème pour le groupe des femmes, ce n'est pas le pourcentage. Le problème de ce groupe se situe à deux niveaux. Premièrement, il y a le problème de la distribution sectorielle; dans le secteur des banques, par exemple, il y a surreprésentation des femmes, alors que dans le secteur du transport et dans les secteurs de la catégorie «autres», qui comprend de nombreux emplois de type «col bleu», elles sont vraiment sous-représentées. Deuxièmement, les femmes sont surreprésentées dans les emplois de commis et grandement sous-représentées au niveau de la gestion. Le problème n'est donc pas le nombre total, mais la répartition.

Le problème est en voie de se régler, mais cela se fait très lentement. Il y a encore des disproportions énormes. Je n'ai pas une très bonne mémoire des chiffres, mais dans les banques, par exemple, en gros, plus de 70 p. 100 des employés sont des femmes, mais elles n'occupent que 7 p. 100 des postes de direction supérieure. Ce sont là les chiffres dont nous parlons.

[*Texte*]

Visible minorities also have gone up in the federal work force very considerably in the last four or five years. Again, this is particularly, however, because of the fact that they're very high, something in the order of 13%, in the banking area. But they're very low elsewhere; they're something like 4% in the transportation area and they represent in the order of 6.5% in the available work force. So the gross figure that shows certain satisfactory progress masks types of lack of progress.

Mr. Nunziata: Is that the case in your department?

Mr. Yalden: Not in our department, no.

Mr. Nunziata: So can one say that your—

Mr. Yalden: We're so small that it's hardly worth counting us. We're only a couple of hundred.

Mr. Nunziata: I'm asking the question because we're talking about plans and targets, and if we can't say overall how much time it's going to take to get from point A to point B, then how are we going to say to the Royal Bank or any company or government department that this is the plan and you have to achieve employment equity within the next five or ten years, and at the end of it, if you don't, we're going to penalize you, because there is going to be a sanction in the act. How realistic are these plans that you put together for these companies?

• 2030

Mr. Yalden: I don't think as a general response we can say that employment equity is going to be achieved in two, four, six or eight years. What we can say is that over the last four years, from 1987, if we take visible minorities, for example, there have been gains that have been registered in every sector. By 1990 the visible minorities were being hired at a rate higher than their overall availability. That is certainly an improvement over what was going on five, six, seven years ago. Whether you attribute that to the Employment Equity Act, or whether you attribute it in part to the activities of the Employment and Immigration Commission, or to the activities of my commission, that is another matter. It is hard to say why it is so, but it is so, and I think we can look to further improvement.

I don't know that we could say when we would have arrived at the ideal state of affairs in which in every company, in every government department under our jurisdiction, at every level and in every occupational group we would have arrived at that kind of distribution that we would consider equitable. I think it will be quite a long while before it happens.

There are weaknesses. For example, again speaking of visible minorities, for reasons that aren't often altogether clear, the performance in the federal government is considerably worse than it is in the private sector. You would suppose it would be the other way around, if someone asked you, but it isn't. The representation of the visible minorities in employers subject to the Employment Equity Act is better than is that of government departments, as would appear

[*Traduction*]

Le nombre des personnes appartenant à une minorité visible a aussi augmenté considérablement dans la fonction publique fédérale au cours des quatre ou cinq dernières années. Là encore, c'est un cas particulier, puisque leur représentation est de l'ordre de 13 p. 100 dans le secteur des banques. Par contre, elle est très faible dans d'autres secteurs; dans le domaine du transport, leur représentation est d'environ 4 p. 100, alors que les minorités visibles constituent 6,5 p. 100 de la main-d'oeuvre disponible. Donc, derrière des chiffres montrant certains progrès satisfaisants, on peut constater un certain manque de progrès.

M. Nunziata: Est-ce le cas dans votre ministère?

M. Yalden: Non, pas dans notre ministère.

M. Nunziata: On peut donc dire que vous. . .

M. Yalden: Nous sommes trop peu nombreux pour que cela compte. Nous ne sommes que 200 environ.

M. Nunziata: Si je pose cette question, c'est que nous discutons de plans et d'objectifs, et que s'il nous est impossible de dire combien de temps il nous faudra, d'une façon générale, pour passer du point A au point B, il nous est difficile d'imposer un plan à la Banque royale, à une compagnie ou un ministère et d'exiger qu'ils atteignent l'équité en matière d'emploi en cinq ou dix ans, sous peine d'être pénalisés. Il faut tenir compte du fait que la loi prévoira des sanctions. À quel point ces plans que vous établissez pour les sociétés sont-ils réalistes?

M. Yalden: D'une façon générale, on ne peut pas dire que l'équité en matière d'emploi sera réalisée dans deux, quatre, six ou huit ans. On peut cependant affirmer qu'au cours des quatre dernières années, depuis 1987, si l'on prend le cas des minorités visibles, par exemple, il y a eu des progrès réalisés dans tous les secteurs. Dès 1990, les membres des minorités visibles ont été engagés à un taux supérieur à leur disponibilité générale. Voilà certainement une amélioration par rapport à la situation d'il y a cinq, six ou sept ans. Que le mérite en revienne à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou, du moins en partie, aux activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration ou de ma commission, c'est une autre histoire. On peut difficilement dire pourquoi ces progrès ont été réalisés, mais on peut cependant s'attendre à ce qu'il y en ait d'autres.

Je ne crois pas que l'on puisse déterminer quand on en arrivera à une situation idéale dans laquelle chaque entreprise, chaque ministère relevant de notre compétence et chaque groupe de professions, à tous les niveaux, aura une représentation que l'on considérera équitable. Il faudra certes beaucoup de temps avant que cela se produise.

Le système a ses faiblesses. Par exemple, pour parler encore des minorités visibles, les résultats obtenus au gouvernement fédéral sont beaucoup moins bons que ceux du secteur privé, et ce, pour des raisons qui ne sont pas très claires. On aurait cependant pu supposer que ce serait le contraire. La représentation des minorités visibles chez les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi est supérieure à celle de ces minorités dans les

[*Text*]

from the charts that we have on pages 12 and 13 in this background document that was submitted to you.

The Chairman: I think we are going to have to—

Mr. Nunziata: But I am not finished.

The Chairman: Well, we have a couple of other people. As you know, we have a long agenda after this witness—

Mr. Nunziata: Right, I appreciate that, but I would like to—

The Chairman: I hope you will bear that in mind, Mr. Nunziata.

Mr. Nunziata: I will indeed, Mr. Chairman.

What you are saying is pretty astounding. You must have a serious credibility problem when you are going after some of these companies. Surely they know what you have just told us.

Mr. Yalden: Mr. Chairman, with respect, I think perhaps it is the government departments that have a credibility problem rather than the Canadian Human Rights Commission.

Mr. Nunziata: But I guess when you are out there the public associates you with the federal government.

Mr. Yalden: I hope they don't. I would like to think they associate me with the federal Parliament.

Mr. Nunziata: Okay. I have one final question. Do you have employers complaining to you that they would love to hire more women or more visible minorities but they can't find them?

Mr. Yalden: Yes, we have that problem. I don't think an employer would likely say that in 1991 about women. It is a problem that some employers claim troublesome—for example, with respect to aboriginal persons.

Mr. Nunziata: We had a group of women on Parliament Hill today, women in trades, and they are trying to encourage the federal government to fund a national data bank. It seems to me that it is an excellent initiative in order to ensure that employers and employees can make the connection.

Mr. Yalden: I am not sure what the honourable member meant, Mr. Chairman, by trades. What sorts of occupations?

Mr. Nunziata: Non-traditional occupations.

Mr. Yalden: Okay. That is what I assumed you meant. Anything that can be done to encourage more effective recruitment from the groups that interest us—and particularly women, as we are talking about—into non-traditional occupations, anything, would be welcome. But I think if you are looking at the most severely difficult areas, it would be the seriously disabled—not people like me with glasses or what have you—and the aboriginal people, rather than the visible minorities and women. It is not that we make up hierarchies of which is more difficult or more important. They are all important and they are all something we should be doing something about.

[*Translation*]

ministères, comme on peut le constater dans les tableaux des pages 12 et 13 du document d'information qui vous a été remis.

Le président: Je crois que nous devrons. . .

M. Nunziata: Mais je n'ai pas fini.

Le président: Bien, mais il y a deux autres personnes. Comme vous le savez, nous avons encore beaucoup de pain sur la planche après ce témoin. . .

M. Nunziata: D'accord, je comprends cela, mais j'aimerais. . .

Le président: J'aimerais que vous en teniez compte, monsieur Nunziata.

M. Nunziata: Bien sûr, monsieur le président.

Ce que vous dites est plutôt étonnant. Vous devez avoir un grave problème de crédibilité lorsque vous demandez à certaines de ces entreprises de se conformer à la loi, car elles sont certainement au fait de ce que vous venez de nous dire.

M. Yalden: Monsieur le président, sauf votre respect, ce sont les ministères qui ont un problème de crédibilité, plutôt que la Commission canadienne des droits de la personne.

M. Nunziata: Je suppose cependant que le public vous associe au gouvernement fédéral.

M. Yalden: J'espère que non. Je préférerais qu'on m'associe au Parlement fédéral.

M. Nunziata: D'accord. J'ai une dernière question. Est-ce certains employeurs se plaignent auprès de vous qu'ils ne peuvent trouver de candidats, même s'ils sont prêts à engager davantage de femmes ou de représentants des minorités visibles?

M. Yalden: Oui, nous avons ce problème. Cependant, je ne crois pas qu'un employeur se plaindrait de cela en 1991 au sujet des femmes. C'est un problème dont se plaignent certains employeurs—par exemple à l'égard des autochtones.

M. Nunziata: Aujourd'hui, nous avons reçu un groupe de femmes sur la colline du Parlement. Il s'agit de femmes travaillant dans divers corps de métiers, qui essaient d'encourager le gouvernement fédéral à financer une banque de données nationale. Cela me semble une excellente initiative, si l'on veut mettre en rapport employeurs et employés.

M. Yalden: Monsieur le président, je ne suis pas certain de comprendre ce que le député entend par corps de métiers. De quelle sorte de métiers s'agit-il?

M. Nunziata: De métiers non traditionnels.

M. Yalden: D'accord. C'est ce que je croyais. Toute mesure qui encouragerait un recrutement plus efficace des personnes des groupes qui nous intéressent—et dans ce cas-ci nous parlons plus particulièrement des femmes—dans des métiers non traditionnels, serait la bienvenue. Mais si l'on veut aider les groupes qui ont les plus grandes difficultés, il faudrait que de telles mesures s'adressent aux personnes souffrant d'une incapacité grave—pas aux gens qui comme moi portent des lunettes—et aux autochtones, plutôt qu'aux minorités visibles et aux femmes. Ce n'est pas que l'on veuille établir des hiérarchies selon les difficultés ou l'importance. Tous les groupes sont importants et il faut essayer de trouver des solutions pour tous.

[*Texte*]

[*Traduction*]

• 2035

It is well known that it is difficult sometimes to recruit aboriginal peoples, and it is equally well known that it is difficult to retain aboriginal people. In the federal Public Service, for example, there is plenty of data to show that such individuals leave. We have tried to encourge the Public Service Commission to do exit surveys to find out why they leave, and how you could retain such people. Some sort of data bank that would bring together a potential employer and a potential employee in such a way that recruitment would be more effective, whether we are talking about women or the other groups, would be an excellent way.

Cependant, il est bien connu qu'il est parfois difficile de recruter des autochtones et il est également bien connu qu'il est difficile de conserver ceux que l'on emploie. Dans la fonction publique fédérale, par exemple, on possède une grande quantité de données montrant que ces personnes quittent leur emploi. Nous avons essayé d'encourager la Commission de la fonction publique à faire des enquêtes pour déterminer les raisons de ces départs et les moyens de conserver ces gens dans leur emploi. Cela dit, ce serait une excellente idée d'établir une banque de données quelconque, qui permettrait de mettre en rapport un employeur éventuel et un employé éventuel de façon à rendre plus efficace le recrutement, qu'il s'agisse des femmes ou des autres groupes.

Mrs. Clancy: Mr. Yalden, I am sure you are aware of the situation at the Halifax Citadel, the Parks Canada problem with the military hiring and the fact that there were no blacks hired in a city that has the largest indigenous black population in the country. One of the things I noted in dealing with the people at Parks Canada at the Halifax Citadel is that in the ad for those jobs they recruit mainly among university students. They ask for a good knowledge of Canadian military history, and the history of the Halifax Citadel, etc.

Mme Clancy: Monsieur Yalden, vous connaissez sans doute la situation à la Citadelle de Halifax, le problème éprouvé par Parcs Canada pour l'embauche de personnel militaire et le fait qu'aucun Noir n'a été engagé, et ce, dans une ville qui compte la plus grande population noire indigène au pays. J'ai discuté avec les gens de Parcs Canada à la Citadelle de Halifax, et j'ai remarqué que dans les annonces publiées pour ces emplois, Parcs Canada vise plus particulièrement les étudiants de niveau universitaire. Dans ces annonces, on demande une bonne connaissance de l'histoire militaire du Canada, de l'histoire de la Citadelle de Halifax, etc.

It occurred to me that the white middle-class university student at Dalhousie University or St. Mary's University who spent his childhood summers going to the Citadel and doing all of this has a certain knowledge and also has a certain self-confidence that what he or she doesn't know he or she can probably fake enough to get the job. The black university student, given the cultural and racial difficulties he would have gone through in his lifetime, is more likely to say that if he applies for that job and they find out he does not have three courses in Canadian military history, he is going to be thrown out in disgrace. Would you comment on that? I brought that theory to the attention of the people at Parks Canada at the Citadel, and they have promised me that they will look into it. I haven't seen their ads for this year, but I am wondering if you would care to comment on that.

Je me suis rendu compte qu'il était plus facile à un étudiant universitaire blanc de la classe moyenne de postuler à ces emplois, car de tels étudiants, de l'Université de Dalhousie ou de St. Mary's, par exemple, sont certainement allés à la Citadelle l'été, lorsqu'ils étaient enfants, et en possèdent donc de ce fait une certaine connaissance. Ils ont sans doute plus confiance en eux-mêmes et estiment que s'ils leur manquent des connaissances, ils peuvent bluffer suffisamment pour obtenir un emploi. L'étudiant noir, par contre, compte tenu des difficultés culturelles et raciales qu'il aura dû surmonter dans sa vie, a plus de chance de croire que s'il postule à cet emploi et que l'on découvre qu'il n'a pas suivi trois cours en histoire militaire du Canada, sa candidature sera rejetée avec dédain. Qu'en pensez-vous? J'ai porté cette théorie à l'attention des employés de Parcs Canada, à la Citadelle et ils m'ont promis de l'étudier. Je n'ai pas vu les annonces publiées cette année, mais je me demande si vous avez une opinion à ce sujet.

Mr. Yalden: As members will know, I think, our commission was quite intimately involved with the matter of recruitment to the Citadel and the performance that is played out in the summer as it is in a number of historical parks across the country. We think we have been of some assistance in ensuring that blacks, and for that matter women, are hired to a number of these jobs as "performers" where they weren't before.

M. Yalden: Comme les députés le savent sans doute, notre commission a examiné de très près la question du recrutement à la Cidatelle et des spectacles qui y sont donnés en été, comme dans bon nombre de parcs historiques dans le pays. Je crois que notre intervention permettra aux Noirs, et aux femmes également, d'être engagés pour occuper un certain nombre de ces postes de «comédiens» auxquels ils n'avaient pas accès auparavant.

[*Text*]

I personally have argued this with the most senior people in the department. I am of the view that the reasons they were giving with respect to historical accuracy made no more sense than it would have done to say that Lawrence Olivier couldn't play Othello because he was white. As we all know, he played it very well. We managed to get that out of the way. They have abandoned that defence.

Whether there are now requirements for recruitment that are excessive... We would have to take a look at that. Our view on this kind of thing, whether it be requiring grade 12 for someone who is going to be a deckhand or three years of military history for someone who is going to walk around carrying a rifle, is that all such requirements must be directly related to the needs of the job. They must not be imposed artificially or arbitrarily when they are not necessary. Even if they are necessary—and I am at a little bit of a loss to know why a knowledge of military history would be required for parades, but perhaps there is some reason that escapes me—if it could be shown that this tends to be discriminatory against certain groups, then I think we should have a look at possibilities for training people. There may be a basic course of some sort that could be given to people that would give them sufficient military history for the purpose.

• 2040

I remember when I was language commissioner visiting Louisbourg, and there were all sorts of people there who were playing out roles and I suppose that they had to have a certain amount of training, whether they were making bread, or they were working a forge, or what have you. I would suppose that if it could be shown that certain groups were systematically being screened out, there would be ways of ensuring that you could get proper training for such people. We can ask our Halifax office, Mr. Pau, if you will remember to do that. We can try to see from our end what is going on.

Mrs. Clancy: I would be delighted. I am not sort of ratting on the Halifax Citadel, because when we brought it to their attention they were most amenable.

Mr. Yalden: I think it is a lot better than it was.

Mrs. Clancy: Oh, it is much better, no question.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, my attention is drawn in this background paper to the series of charts representing the hirings and the terminations by 365 employers.

Mr. Yalden: May I ask what page?

Mr. Halliday: I am looking at page 18. There is a series of four charts for each of the four designated groups. It is strange, and I don't understand why the disabled group is the only group where the number of terminations in each of the last four years has been significantly more, with one year's exception, than the numbers of hirings, and yet in all the other three groups there are more hirings than there are terminations. I am wondering what the explanation is, if there is one.

[*Translation*]

J'ai discuté de cette question moi-même avec les fonctionnaires les plus importants du ministère. À mon avis, l'argument de la «vérité historique» qu'ils avaient invoqué était aussi valable que le fait d'interdire à Lawrence Olivier de jouer le rôle d'Othello parce qu'il était blanc. Comme nous le savons tous, il a magnifiquement joué ce rôle. Nous avons réussi à démontrer que l'argument n'était pas valable, et les fonctionnaires l'ont abandonné.

Pour ce qui est de savoir si les exigences de recrutement sont maintenant excessives...Il faudrait étudier la question. Que l'on demande une douzième année à un matelot ou trois années d'histoire militaire à quelqu'un dont le rôle sera de marcher en portant un fusil, nous pensons que toutes les exigences doivent être liées directement aux fonctions prévues. Elles ne peuvent être imposées ni artificiellement ni arbitrairement lorsqu'elles ne sont pas nécessaires. Et même lorsqu'elles sont nécessaires—et je me demande bien pourquoi il faut connaître l'histoire militaire pour faire des parades, mais peut-être que cela m'échappe—si l'on peut démontrer que les exigences sont discriminatoires à l'égard de certains groupes, il faudrait alors étudier la possibilité de donner des cours de formation. On pourrait offrir un cours de base quelconque qui comprenne suffisamment d'éléments de l'histoire militaire pour donner accès à l'emploi.

Quand j'étais commissaire aux langues officielles, j'ai vu, en visitant Louisbourg, toutes sortes de gens occupés à jouer des rôles pour lesquels il leur fallait une certaine formation, j'imagine, que ce soit pour faire du pain ou travailler dans une forge, par exemple. Si l'on peut prouver que certains groupes sont systématiquement écartés, il devrait y avoir moyen d'insister pour qu'ils reçoivent la formation nécessaire. Nous pouvons demander à M. Pau, notre représentant du bureau de Halifax, d'intervenir, et voir, de notre côté, comment se passent les choses.

Mme Clancy: J'en serais très heureuse. Ce n'est pas une dénonciation ou une mise en accusation des administrateurs de la Citadelle, car lorsque nous avons attiré leur attention sur ce point, ils nous ont écouté avec beaucoup d'intérêt.

M. Yalden: La situation s'est beaucoup améliorée.

Mme Clancy: Oui, c'est indubitable.

M. Halliday: Monsieur le président, ce document d'information contient une série de tableaux sur les recrutements et les cessations d'emploi concernant 365 employés.

M. Yalden: Puis-je vous demander à quelle page?

M. Halliday: Je parle de la page 18. Il y a une série de quatre graphiques pour chacun des quatre groupes désignés. Quelque chose me semble curieux. Je ne comprends pas pourquoi le groupe des handicapés est le seul pour lequel les cessations d'emploi, dans chacune des quatre dernières années, ont été beaucoup plus élevées, à l'exception d'une année, que le nombre des recrutements alors que dans les trois autres groupes, il y a plus de recrutements que de cessations d'emploi. Quelle est l'explication, à supposer qu'il y en ait une?

[*Texte*]

Mr. Yalden: Mr. Chairman, Dr. Halliday has certainly put his finger on a very genuine difficulty and a very serious problem. As we have said in the summary page, which is page 17, because the real gains of persons with disability have been more than offset by those leaving the work force, there has been a net outflow. I cannot give you an explanation of why that is so. Perhaps Mr. Pau can do so.

Mr. Henry K. Pau (Director, Canadian Human Rights Commission): It seems to me that there has been a net outflow over the last three out of four years of disabled people from the work force. I seem to recollect that a lot of the job loss was out of the transportation sector, but I certainly can verify that and get back to you on it.

Mr. Halliday: Thank you very much.

Mr. Yalden: It is a very distinct anomaly and one that troubles us a great deal. It is worse than that, because in some areas—I think women are one and perhaps visible minorities another—even in hard economic times when there were a number of people being let go, those groups still continued to increase their hold in the work force, but the disabled went down. There was a net outflow.

Mr. Halliday: We would appreciate it if you have an explanation.

Mr. Yalden: We will try to produce that for you.

The Chairman: Just before we adjourn, there is another thing on which you might get back to us. With respect to the issue of disabled people, point has been raised with me that we should have some qualitative as well as quantitative factors involved. For example, employers might spend a considerable amount of money to make a workplace accessible for one very severely disabled person. They might spend $100,000 to do that, whereas they could spend $10,000 to make their workplace accessible for ten people, and because of the numbers concept they would therefore likely hire the ten less severely disabled people, and therefore within the system that might be systemic discrimination itself. Perhaps you can get back to us on that one too.

Mr. Yalden: We will try to do that, Mr. Chairman. It is clear there are these differences.

I would make one comment. I was fortunate enough to visit Washington, as I think did some members of the Standing Committee on Human Rights and the Disabled, and I met, among others, with the head of the President's Committee on the Disabled. He made a point I found extremely interesting; namely, that on the whole the cost of accommodating the disabled, even quite seriously disabled people, is far, far less than most people think it is. A person with a wheelchair, for example, can be accommodated by raising a desk two inches, let us say. He may be quite a severely disabled person and it costs $100 or something of this sort. But we'll try to get back on the...

[*Traduction*]

M. Yalden: Monsieur le président, M. Halliday a mis le doigt sur un point épineux et sur une difficulté très réelle. Comme nous le disons dans notre résumé de la page 17, l'embauche de personnes handicapées a été de beaucoup surpassée par le nombre des départs, ce qui se solde par un déficit. Je m'en explique mal la raison, M. Pau pourra peut-être vous la donner.

M. Henry K. Pau (directeur, Commission canadienne des droits de la personne): J'ai l'impression qu'au cours des trois ou quatre dernières années le nombre de handicapés dans la main-d'oeuvre a diminué. C'est surtout dans le secteur des transports que ces départs ont été enregistrés, si j'ai bonne mémoire, mais je vérifierai cela et vous en ferai rapport.

M. Halliday: Merci beaucoup.

M. Yalden: C'est une anomalie certaine, qui nous préoccupe beaucoup. La situation est encore plus grave qu'il n'y paraît, car dans certains secteurs—en particulier les femmes, et peut-être aussi les minorités visibles—même en période difficile, quand il y avait des licenciements, ces groupes se maintenaient au travail, mais ce n'était pas le cas des handicapés, dont beaucoup ont perdu leur emploi.

M. Halliday: Nous aimerions avoir une explication sur ce sujet.

M. Yalden: Nous essaierons de vous en fournir une.

Le président: Il y a une autre question que nous voudrions vous poser avant de lever la séance. À propos de cette question des handicapés, on m'a fait remarquer qu'on devrait nous indiquer des facteurs qualitatifs aussi bien que quantitatifs. Il peut arriver, par exemple, que les employeurs dépensent une somme considérable pour permettre l'accès du lieu de travail à une personne gravement handicapée; ils vont dépenser peut-être 100,000$ alors qu'avec 10,000$ ils pourraient ouvrir ce lieu de travail à 10 personnes, qui seraient alors moins gravement handicapées, de sorte que même à l'intérieur de ce système, il peut s'exercer une discrimination systémique. Peut-être pourriez-vous revenir nous parler plus longuement de cela.

M. Yalden: Nous essaierons de le faire, monsieur le président. Ces différences existent effectivement.

Je voudrais faire une remarque. J'ai eu la chance de me rendre à Washington, ainsi que l'ont fait, je crois, certains membres du Comité permanent des droits de la personne et des handicapés, et j'y ai rencontré, entre autres, le président du comité présidentiel sur les handicapés. Il a avancé un argument qui m'a paru très intéressant, à savoir qu'il en coûte bien moins pour aménager un lieu de travail afin de le rendre accessible aux handicapés, même quand il s'agit de handicapés très graves, que la plupart des gens ne le pensent. C'est ainsi qu'il suffit souvent, pour une personne dans un fauteuil roulant, de hausser son bureau de cinq centimètres, par exemple. C'est peut-être une personne gravement handicapée, mais il n'en coûte qu'une centaine de dollars. Mais nous allons essayer de revenir...

[*Text*]

• 2045

The Chairman: Thank you very much. Thank you, Mr. Yalden and all the members of the commission, for your help this evening.

For the members of the committee, as you know, we do have a number of other items to deal with, rather essential items. Perhaps we could go in camera.

Mr. Skelly: Just before we make the decision to go in camera. . . I assume this is to discuss budgetary issues.

The Chairman: Witness lists, budget approval, and the balance of our meetings during the adjourment week of March 2.

Mr. Skelly: Mr. Chairman, my concern is that during the last meeting, when I was discussing a proposal to travel, one of the other members indicated if I put forward a proposal to travel she would make it public and make a political issue of it. If that's going to be the case, I would prefer at least that part of the meeting be on the record, so both sides of the story can be available on the public record. So I'm wondering exactly what will happen to the committee report for the meeting during the discussion of budgetary issues. For the protection of members who have heard those kinds of threats, I would prefer for it to be discussed in public.

The Chairman: Normally I suppose we could make a decision to obtain the committee report.

The Clerk of the Committee: If we are in camera, there is only one copy, kept in my office. We could discuss that part in public.

The Chairman: Perhaps we should discuss that part in public, then.

Mr. Skelly: Given that threat, I would prefer to discuss that part in public.

The Chairman: All right. That'll be the part of the budget on the question of travel.

Mr. Skelly: The budget.

The Chairman: The entire budget? All right. We'll suspend for the moment, then.

[*Proceedings continue in camera*]

• 2105

The Chairman: At the close of the meeting, when Mr. Yalden finished his testimony, Mr. Skelly indicated his concern that if someone was going to tell one side of the story on the budget, he felt the other side of the story should be told as well, and therefore he wanted to make sure the matter was on the public record. So we are now on the public record.

Everybody has a budget. It's a little different from what it was before. I guess the one item that really has been changed is the cost of bringing the witnesses in. You'll see on page 3 how that's broken down. The clerk has estimated 71 groups times two representatives a group times $450 average cost, which comes to the $63,900. Perhaps you could just explain how you arrived at that calculation, Monique.

[*Translation*]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Yalden, et merci à tous les membres de la Commission d'avoir bien voulu comparaître ce soir.

Chers collègues, nous avons, comme vous le savez, des questions plutôt urgentes à régler ce soir. Nous pourrions peut-être siéger à huis clos.

M. Skelly: Avant de prendre cette décision. . .Il s'agit sans doute de questions budgétaires, n'est-ce pas?

Le président: De listes de témoins, d'approbation du budget et des séances de travail que nous aurons pendant la semaine de congé du 2 mars.

M. Skelly: Monsieur le président, au cours de la dernière réunion, j'ai proposé que nous fassions un voyage, mais l'un des membres du comité a fait savoir que si je demandais à voyager elle porterait l'affaire devant le public. Si tel est le cas, j'aimerais que cette partie de la réunion figure au compte rendu, afin que le public entende les deux sons de cloche. J'aimerais savoir ce qu'il va advenir du rapport du comité pendant la discussion des questions budgétaires. Pour protéger les membres qui ont entendu ce genre de menace, je préférerais que la discussion soit publique.

Le président: Nous pourrions décider, je pense, de demander le rapport du comité.

La greffière du Comité: Si nous sommes à huis clos, il n'y a qu'un exemplaire du procès-verbal, qui est conservé dans mon bureau. Nous pourrions discuter de cette question en séance publique.

Le président: Oui, c'est peut-être ce que nous devrions faire.

M. Skelly: Avec une menace pareille, je préférerais en discuter en public.

Le président: Parfait. Ce sera donc la question budgétaire relative aux voyages.

M. Skelly: Le budget.

Le président: Tout le budget? Je veux bien. Nous allons donc suspendre la séance.

[*Les travaux se poursuivent à huis clos*]

Le président: À la fin de la séance, lorsque M. Yalden a terminé son témoignage, M. Skelly a fait savoir que si la question du budget allait faire l'objet d'une révélation publique, il tenait à montrer l'autre aspect de la question, et ce, lors d'une séance publique. Nous sommes donc réunis maintenant en séance publique.

Chacun a un budget. Il y a eu certains changements, dont l'un, le plus important sans doute, est le coût de faire venir des témoins. La page 3 vous présente la ventilation de ces coûts. La greffière a calculé qu'il en coûterait environ 63,900$ pour faire venir 71 groupes, à raison de deux représentants par groupe et d'un coût moyen de 450$. Vous pouvez peut-être nous expliquer comment vous êtes parvenue à cette somme, Monique.

[*Texte*]

The Clerk: I'm afraid until I had an indication from the members exactly how many groups they wanted to hear it was very, very difficult. I just took the 61 groups who requested an appearance and added 10 for a margin of members' wishes. If it's fewer than that, then fine. But I really didn't have any indication. It was very difficult to determine the number of groups.

The Chairman: The number of two representatives was based on the discussion we had the last time that three were too many and maybe one was not enough.

Then the $450 average cost: that's based on what?

The Clerk: I'm averaging out the west against local.

The Chairman: Was it the human rights committee that had a figure you were using, $500 and something?

The Clerk: I used the health and welfare committee from last year. They had large studies on poverty and women and what not. Their average cost was $501 per witness. I used that model.

Mrs. Clancy: May I say, since I was the one who went ballistic at the amount the other night, I can live with that as it is.

The only other thing I add on the witnesses is that supposing we sat, God forbid, for 6 hours a week, I divided 6 hours into 71 witnesses and came up with 12 weeks. I think we need more compression.

The Chairman: It could be. Well, we may get more and more compressed as we go along.

Mrs. Clancy: Terrific.

The Chairman: Are there any other comments on the budget?

Mr. Skelly: I'm going to make a proposal again. I pointed out last time—and Mr. Halliday may know about this—an international conference is taking place in Vancouver on April 22 to 25, Independence '92. It is before our deadline for reporting. I understand there are going to be figures from all over the world—from Germany, Australia, the United States—a number of people who have a leading role in those countries, in some cases ministerial responsibility for employment equity, especially integration of disabled people in the work force. I think it would be valuable for our committee members to attend that. I'm sure they could do it on their own. There's a registration fee of about $490; I'm sure nothing beyond what members themselves can handle.

It might be an opportunity to get in touch with the people who are putting on the event, which is jointly sponsored, I understand, by a number of Canadian government departments. It might be possible for us to get an opportunity, either formally or informally, to talk to those people from other countries, to find out how their employment equity legislation is functioning. It might be worthwhile for this committee to do that.

[*Traduction*]

La greffière: Le calcul a été très difficile jusqu'à ce que les membres aient décidé du nombre exact de groupes qu'ils voulaient convoquer. J'ai pris les 61 groupes qui ont demandé à comparaître, et j'en ai ajouté 10 pour répondre aux voeux des membres. Ceci n'est toutefois qu'à titre indicatif; ce serait très bien s'il y en avait moins, mais c'est très difficile de déterminer le nombre exact des groupes.

Le président: Nous sommes convenus de deux représentants par groupe, ayant décidé, la dernière fois, que trois représentants était trop, mais qu'un seul ne suffisait peut-être pas.

Comment êtes-vous arrivée au coût moyen de 450$?

La greffière: J'ai fait la moyenne du coût sur place et du coût dans l'Ouest.

Le président: Avez-vous repris le chiffre du comité des droits de la personne, à savoir 500$ et quelque?

La greffière: J'ai repris le chiffre de l'an dernier du comité de la santé et du bien-être. Ce comité avait procédé à une étude approfondie sur la pauvreté et les femmes; leur coût moyen était de 501$ par témoin, et c'est ce chiffre que j'ai repris.

Mme Clancy: C'est moi qui ait poussé les grands cris l'autre jour quand j'ai entendu ce chiffre, mais je voudrais me reprendre et dire que je le trouve acceptable.

J'aimerais seulement ajouter, à propos des témoins, qu'à supposer, Dieu nous en protège—que nous siégeons six heures par semaine, il nous faudrait 12 semaines pour entendre 71 témoins. Je crois que nous devrions davantage comprimer le temps consacré à chacun.

Le président: C'est possible, nous serons peut-être obligés de le faire de plus en plus au fur et à mesure du déroulement des audiences.

Mme Clancy: Magnifique.

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires sur le budget?

M. Skelly: Je vais de nouveau faire une proposition. J'ai fait remarquer la dernière fois—M. Halliday le sait peut-être—qu'une conférence internationale, Indépendance 1992, allait avoir lieu à Vancouver du 22 au 25 avril, soit avant la date à laquelle nous devons présenter notre rapport. Des personnalités éminentes du monde entier—Allemagne, Australie, États-Unis y assisteront, et il y aura des gens qui ont une responsabilité ministérielle en ce qui concerne l'équité en marière d'emploi, en particulier sur le plan de l'intégration des handicapés dans la main-d'oeuvre. Il serait utile, je pense, que les membres du comité y assistent. Les frais d'inscription sont d'environ 490$, ce qui n'est certainement pas au-delà des moyens de nos membres, qui pourraient payer leurs propres frais.

Ce pourrait être l'occasion d'entrer en contact avec les organisateurs de cette rencontre, qui se fait sous le coparrainage, si j'ai bien compris, de plusieurs ministères canadiens. Nous aurions ainsi l'occasion, officiellement ou officieusement, de nous entretenir avec ces gens d'autres pays, afin de savoir comment est appliquée leur loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce serait une mission très intéressante pour ce comité.

[*Text*]

• 2110

Mrs. Clancy: Do you have any publication material, brochures or anything, on this conference?

Mr. Skelly: I have the initial brochure that is being printed, and I can distribute it to all the members. I am sure members can use their own travel budgets to get out there.

Mrs. Clancy: Well, exactly. That was going to be my next point.

Mr. Skelly: I am sure that the people who are organizing the conference may make space available and also other services available so that the committee can hear.

Mr. Halliday: The standing committee is going out and we are using are own personal travel budgets.

Mrs. Clancy: Well, we haven't decided that we are going. Oh, I am sorry, your standing committee.

Mr. Halliday: Mr. Bill Young and I will be there for that committee, and some of the other members will be there as a committee. As I say, we are using our own personal travel.

Mr. Skelly: I wonder if it might be possible for those members who may want to go from this committee to join your committee—

Mr. Halliday: We are going to be having some hearings, but all MPs are welcome at any other parliamentary committee hearing.

Mr. Skelly: We may be able to deal with that anyway, Mr. Chairman. I think it would be a worthwhile experience for some members of this committee who aren't on the other committee.

The Chairman: I think it was very worthwhile raising the point, and perhaps you could distribute the material. Then we can take a look at it at a subsequent time to see how we might do it, if we decide to do it. How would that be?

Mr. Skelly: Sure.

The Chairman: We need a formal motion for the budget.

Mrs. Clancy: I so move.

Mr. Halliday: I second the motion.

Motion agreed to

[*Proceedings continue in camera*]

[*Translation*]

Mme Clancy: Avez-vous de la documentation sur cette conférence?

M. Skelly: J'ai une brochure imprimée que je peux distribuer à tous les membres. Je suis sûr que leur budget de voyage leur permettrait de s'y rendre.

Mme Clancy: Certainement, j'allais y venir.

M. Skelly: Les organisateurs seront certainement disposés à nous faire place et à mettre certains services à notre disposition.

M. Halliday: Le comité permanent va s'y rendre, et nous allons prendre en charge nos propres frais de voyage.

Mme Clancy: Nous n'en avons pas encore décidé. Oh, excusez-moi, c'est votre comité permanent.

M. Halliday: M. Bill Young et moi serons là pour ce comité, ainsi que certains des autres membres. Comme je le disais, nous allons assumer nos propres frais.

M. Skelly: Serait-il possible à ceux de nos membres qui veulent aller à la conférence de se joindre à vous...

M. Halliday: Nous allons avoir plusieurs audiences, mais tous les députés sont les bienvenus aux audiences de tout comité parlementaire.

M. Skelly: Nous pourrons régler cette question de toute façon, monsieur le président. Ce serait une expérience intéressante pour certains membres de ce comité qui ne siègent pas à l'autre.

Le président: Je vous remercie d'avoir soulevé cette question, cela nous a certainement été fort utile. Merci également d'avoir distribué les brochures. Nous verrons plus tard comment procéder, si nous décidons d'y aller. Êtes-vous d'accord?

M. Skelly: Certainement.

Le président: Il nous faut une motion en bonne et due forme pour le budget.

Mme Clancy: Je propose cette motion.

M. Halliday: Je l'appuie.

La motion est adoptée

[*Les travaux se poursuivent à huis clos*]

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Human Rights Commission:

Maxwell Yalden, Chief Commissioner;

Henry K. Pau, Director.

TÉMOINS

De la Commission canadienne des droits de la personne:

Maxwell Yalden, président;

Henry K. Pau, directeur.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Monday, February 10, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 5

Le lundi 10 février 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi Sur l'équité en Matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada 1985, 2e supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
APR 20 1992
University of Toronto

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24549—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice-Chairmen:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice-présidentes:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, FEBRUARY 10, 1992
(7)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 7:07 o'clock p.m. this day, in Room 112-N, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Alan Redway and Robert Skelly.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: William Young, Research Officer.

Witnesses: From McMaster University: Harish Jain, Professor of Human Resources & Labour Relations, Faculty of Business. *From University of Ottawa:* William W. Black, Director, Human Rights Centre.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

The witness from McMaster University made an opening statement and answered questions.

The witness from the University of Ottawa made an opening statement and answered questions.

At 8:56 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 10 FÉVRIER 1992
(7)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 19 h 07, dans la salle 112-N de l'édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Alan Redway, Robert Skelly.

Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: William Young, attaché de recherche.

Témoins: De l'Université McMaster: Harish Jain, professeur de ressources humaines et de relations de travail, Faculté de commerce. *De l'Université d'Ottawa:* William W. Black, directeur, Centre des droits de la personne.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité entreprend l'examen des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

Le témoin de l'Université MacMaster fait un exposé puis répond aux questions.

Le témoin de l'Université d'Ottawa fait un exposé puis répond aux questions.

À 20 h 56, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Monday, February 10, 1992

• 1900

The Chairman: We now have a quorum so we will get under way. I like to try to start as soon as we possibly can and be on time.

As you know, we have allotted from 7 p.m. to 7.30 p.m. for you. I know both Mr. Skelly and Mr. Nunziata are aware of the time constraints and will bear that in mind.

Professor Harish Jain (Human Resources and Labour Relations, Faculty of Business, McMaster University): Thank you very much, Mr. Chairman, for the opportunity to come and present some of the work I have been doing in this area. I also want to thank both the Canadian Human Rights Commission and the Employment and Immigration Commission for providing me with some background material over the years that has been extremely helpful.

I have given an outline of some of the things I will be saying. Let me start with the studies that are available in the United States and the UK concerning the underutilization and unemployment of women and racial minorities, at least those two groups, and what we have found in these studies. One was done for the council of the economic adviser to the President of the United States. They found that discrimination against blacks, Puerto Ricans, Spanish-Americans, Indians, and others can cost the economy an estimated loss of up to $20 billion. This was estimated quite a while ago.

A similar study done by Barbara Bergmann, who is an economist in the U.S., also found that about $9 billion just for one sector could be gained if the underutilization of employment did not proceed or the occupational segregation was not there.

In the UK a study done in 1983, using the same methodology and conceptual framework, found that occupational desegregation could have resulted in an increase of the national income by as much as 8.3% in 1976, in Britain.

I know that there haven't been studies like that in Canada, but there is no question that when there is underutilization and unemployment of visible minorities and women—because those are the two groups that have been utilized in those studies—it costs the national economy a significant amount. Occupational desegregation, in my view, could in fact increase national incomes and bring about a reduction in welfare and penal system costs.

One way to indicate the underutilization that exists of the designated groups in our economy in Canada is, of course, to examine the degree of their representation in an employer's work force in relation to their representation in the general work force. Research indicates visible minorities are not well represented in public-and private-sector organizations in proportion to their representation in the Canadian labour force. They are absent from senior management positions in

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le lundi 10 février 1992

Le président: Le quorum est atteint et nous pouvons donc commencer. J'aime commencer dès que possible afin d'être à l'heure.

Nous avons réservé de 19 heures à 19 h 30 à notre premier témoin. Je sais que MM. Skelly et Nunziata savent que nous sommes pressés par le temps et qu'ils en tiendront compte.

M. Harish Jain (professeur de ressources humaines et de relations de travail, Faculté du travail, Université McMaster): Merci, monsieur le président de me donner la possibilité de comparaître devant vous et de vous faire un exposé des travaux que j'ai effectués dans le domaine. Je tiens aussi remercier la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission d'emploi et d'immigration pour les documents d'information que ces deux organismes m'ont transmis au cours des années; le tout n'a été extrêmement utile.

Je vous ai fait remettre un aperçu général de mon exposé. J'aimerais tout d'abord parler des études qui sont disponibles aux États-Unis et au Royaume Uni sur la sous-utilisation et le chômage des femmes et des minorités raciales;—pour citer au moins ces deux groupes—et vous dire les conclusions qu'on en tire. La première étude a été réalisée pour le bureau du conseiller économique du président des États-Unis. D'après cette étude la discrimination contre les Noirs, les Porto-Ricains, les Hispano américains, les Indiens et d'autres pourraient représenter, pour l'économie, une perte de presque 20 milliards de dollars. Ces chiffres datent d'il y a quelques années.

Selon une étude réalisée par Barbara Bergman, économiste américaine, on pourrait réaliser environ 9 milliards de dollars pour un seul secteur si l'on mettait fin à la sous-utilisation dans l'emploi ou la ségrégation professionnelle.

Selon une étude britannique réalisée en 1983, étude s'appuyant sur la même méthodologie et le même cadre conceptuel, la désagrégation au niveau de l'emploi en Grande-Bretagne aurait pour résultat une augmentation du revenu national pouvant aller jusqu'à 8,3 p. 100 en 1976.

Je sais qu'aucune étude semblable n'a été réalisée au Canada, mais il est certain que la sous-utilisation, le sous-emploi de minorités visibles et de femmes, les deux groupes dont il est question dans ces études, représentent une perte considérable pour l'économie nationale. La désagrégation dans le domaine de l'emploi pourrait, à mon avis, augmenter le revenu national et provoquer une réduction des coûts pour le système prénal et le bien-être.

Pour se rendre compte de la sous-utilisation des groupes désignés dans notre économie, il suffit d'examiner l'importance de leur représentation dans la population active par rapport à leur représentation possible. D'après les recherches réalisées en la matière, les minorités visibles ne sont pas proportionnellement bien représentées dans les organisations du secteur public et privé. Elles sont absentes des postes de cadres supérieurs dans la fonction publique,

[*Texte*]

the public sector, in Crown corporations, and in the private sector. An examination of the statistics available to us from the four employment equity reports produced by the Department of Employment and Immigration clearly show visible minorities remain under-represented in most industries except banking. Even in banking, however, visible minorities, especially women, are concentrated in lower-level occupations and are virtually absent from upper-level management in five of the six chartered banks.

• 1905

I have been doing a number of studies over the years with some of my colleagues at McMaster. One study I did—and I will cite these studies only very briefly—looked on a longitudinal basis at the 14 police forces in this country in 3 different years: the RCMP, the OPP, the Sûreté du Québec, and the Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Halifax, Moncton, Toronto, Ottawa, Montreal, and St. Hubert forces. I did a first study in 1985, another one in 1987, and one to update the two previous studies in 1990.

As of 1990, my study found the proportions of visible-minority police officers ranged from zero in St. Hubert to 5% in Metropolitan Toronto, which was the highest at that time. It is now 6% or more. The RCMP at the time had less than 1% visible-minority police officers.

Similarly, I conducted two studies that dealt specifically with employment equity in the public and private sectors across Canada. One study, purely by coincidence, was before the introduction and passage of the Employment Equity Act. The second study was to look pre-1985, in 1985, and three years later at what the representation was in those companies that claimed to have employment equity.

In the first study, in 1985, I found only 31% of employers who claimed to have employment equity in this national survey of 190 organizations even identified visible minorities as a target or designated group. In the second study, where I did pre-1985, 1985, and 1987 and I compared organizations that claimed to have employment equity against those that did not have employment equity, I found female representation increased in the employment-equity organizations, but there was no discernible difference in the representation of visible minorities at those three different points in time.

I mention these findings because they may be of interest, since employers in my study included those employers that come under the Employment Equity Act and those that come under the Federal Contractors Program.

[*Traduction*]

dans les sociétés d'État et dans le secteur privé. Si l'on se base sur les chiffres qui sont à notre disposition et qui proviennent des quatre rapports sur l'égalité en matière d'emploi publiés par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, on constate clairement que les minorités visibles sont sous-représentées dans la plupart des secteurs, à l'exception de la banque. Même dans ce dernier secteur, les minorités visibles, et surtout les femmes, sont concentrées dans les emplois de catégorie inférieure et elles virtuellement absentes des échelons supérieurs dans cinq des six banques à charte.

J'ai réalisé plusieurs études au cours de l'année avec certains de mes collègues de l'Université McMaster. Dans une étude longitudinale—que je citerai seulement très brièvement—nous avons analysé 14 corps policiers au Canada au cours de trois années différentes: la Gendarmerie royale, la Police provinciale de l'Ontario, la Sécurité du Québec et les corps policiers de Vancouver, de Calgary, d'Edmonton, de Regina, de Winnipeg, de Halifax, de Moncton, de Toronto, d'Ottawa, de Montréal et de Saint-Hubert. Il s'agit en fait de trois études une qui date de 1985, l'autre de 1987 et la dernière de 1990 et qu'est une actualisation des deux précédentes.

En 1990, la proportion d'agents de police de minorités visibles allait de 0 à Saint-Hubert à 5 p. 100 dans le Toronto métropolitain, chiffre le plus élevé à l'époque. À l'heure actuelle il s'agit de 6 p. 100 ou plus. À l'époque, les agents de la GRC appartenant à des minorités visibles représentaient moins de 1 p. 100 de l'effectif total.

J'ai réalisé deux études qui portaient spécialement sur l'équité en matière d'emploi dans les secteurs publics et privés au Canada. Tout à fait par hasard, une de ces études a été faite avant l'introduction et l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La deuxième étude visait à étudier la situation d'avant 1985, en 1985 et trois ans plus tard afin de voir quelle était la représentation des minorités visibles dans les firmes estimant s'être conformées aux obligations de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Dans la première étude de 1985, seuls 31 p. 100 des employeurs, qui estimaient avoir des dispositions concernant l'équité en matière d'emploi, avaient désigné les minorités visibles comme groupe cible ou désigné. Il s'agissait en fait d'une enquête nationale auprès de 190 organisations. Au cours de la deuxième étude, dans laquelle je me suis penché sur la situation d'avant 1985, en 1985 et en 1987, j'ai comparé les organisations qui disaient avoir un programme d'équité en matière d'emploi et celles qui n'en avaient pas. Je me suis alors rendu compte que les femmes étaient davantage représentées dans les organisations ayant adopté un programme d'équité en matière d'emploi, bien que nous n'ayons constaté aucune différence évidente dans la représentation des minorités visibles entre ces deux types d'entreprises au cours de ces trois périodes.

Ces conclusions peuvent vous intéresser étant donné que les employeurs en question tenaient compte à la fois des employeurs relevant de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du programme de contrats fédéraux.

[*Text*]

Finally, let me say a study of newspapers in Ontario. . .these included 20 English-language daily newspapers across Ontario, but they account for the largest 10, accounting for one-third of Canada's daily circulation and 85% of Ontario's. In these newspapers, visible minorities were virtually non-existent in newsrooms. This was December 1986. A student did the thesis under my supervision. Of the 1,731 full-time newsroom employees, only 1.7%, or 30, were either visible minorities, native, or disabled put together. Although women were 31% of newsroom employees, they accounted for only 19% of managers.

• 1910

I must say, however, that since the conference you were kind enough to attend at McMaster, a National Conference on Racial Equality in the Workplace... As a result of that conference *The Toronto Star* and Southam newspapers, under the leadership of the editor-in-chief of *The Vancouver Sun*, Mr. Ian Haysom, have in fact started a fairly active program of recruiting visible minorities. I don't have the figures, but I'm pleased that at least the chain and *The Toronto Star* are in fact doing something.

Finally, Treasury Board reported in 1991 that only 3.5% of all federal civil servants were visible minorities. In 1986 the national representation was 6.3%. Those are the figures we are using. This is 1992 and they haven't even met the 1986 figures, let alone six, seven or eight years later. By the time we have the 1991 census, there is a fairly big gap.

One more study that may be relevant is a study by a colleague of mine in Britain and myself of discrimination charges that are filed with human rights commissions and equivalent agencies in the U.S. and in Britain. We found that most of the charges in these countries were related to employment discrimination. These charges more than doubled beteen 1978 and 1987. There was a higher propensity on the part of visible minorities to complain than there was on the part of women. Only 6.3% were visible minorities, whereas 44% of the labour force are women. Yet when you look at the complaints, the ratio is much, much higher for visible minorities. I can't say why that is. The kind of charges in Britain and the U.S. follow the economic cycle. When unemployment is very high, the charges of discrimination that are filed deal with firing; when they're not, they deal with employment discrimination.

I will leave it at that and simply go on to the next point I want to make, and that is the pros and cons of the Employment Equity Act. I think we know some of the things that the Employment Equity Act certainly has done. It has helped broaden the focus of the affected employers to four designated groups instead of one. It has required employers to collect both stock and flow data, "flow" meaning of course the hiring, promotion, etc. It has encouraged many

[*Translation*]

Finalement, nous avons également procédé à une étude de la situation de l'emploi dans les différents journaux ontariens, soit 20 quotidiens de langue anglaise parmi les 10 plus importants au pays représentant le tiers du tirage quotidien au Canada et 85 p. 100 du tirage en Ontario. Parmi le personnel des salles de nouvelles on ne trouvait pratiquement aucun représentant des minorités visibles. Il s'agit d'une étude réalisée en décembre 1986 par un étudiant qui rédigeait une thèse sous ma surveillance. Des 1731 employés à temps plein des salles de nouvelles, seules 30 personnes soit 1,7 p. 100, appartenaient à des minorités visibles, à des groupes autochtones ou, à des groupes de personnes handicapées. Si les femmes représentent 31 p. 100 des employés des salles de nouvelles on n'en retrouve que 19 p. 100 au palier de gestion.

Depuis la conférence à laquelle vous avez bien voulu assister à l'Université McMaster, la Conférence nationale sur l'égalité raciale, le Toronto Star et Southam newspapers sous l'impulsion du rédacteur en chef du Vancouver Sun, M. Ian Haysom—ont mis en place un programme assez actif de recrutement de membres des minorités visibles. Je n'ai pas ici les chiffres, mais je suis heureux de dire que la chaîne Southam et le Toronto Star font quelque chose dans ce domaine.

Enfin, le Conseil du Trésor a fait remarquer en 1991 que seulement 3,5 p. 100 de tous les fonctionnaires fédéraux appartenaient à des minorités visibles. En 1986, les minorités visibles représentaient 6,3 p. 100 de la population totale du Canada. Nous sommes en 1992, et nous n'avons pas encore atteint les proportions de 1986. Lorsque nous disposerons du recensement de 1991, l'écart sera assez grand.

Une autre étude, qui est sans doute pertinente, est une étude que j'ai réalisée avec un de mes collègues exerçant en Grande-Bretagne sur les accusations de discrimination portées devant les commissions des droits de la personne et des organismes équivalents aux États-Unis et en Grande-Bretagne. Dans la plupart des cas les accusations qui sont portées devant ces organisations dans ces pays sont reliées à la discrimination en matière d'emploi. Leur nombre a plus que doublé entre 1978 et 1987. Les minorités visibles étaient plus portées à se plaindre que les femmes. Les minorités visibles représentent 6,3 p. 100 de la population active alors que les femmes représentent 44 p. 100. Je ne pourrais dire pourquoi les femmes se plaignent moins que les membres de minorités visibles. De plus, les accusations portées en Grande-Bretagne et aux États-Unis vont de pair avec le cycle économique. Quand le chômage est très élevé les plaintes en matière de discrimination portent sur le congédiement. Par contre, quand il est faible, les plaintes portent sur la discrimination en matière d'emploi.

Je n'en dirai pas davantage. Je vais maintenant passer à la question des avantages et des désavantages de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous savons quelles ont été les réalisations de cette loi; elle a fait en sorte que les employeurs visés se concentrent sur les quatre groupes désignés et non plus sur un seul. Elle exige également la collecte de renseignements sur les flux et sur les stocks par flux, je veux dire le recrutement l'avancement et la cessation

[*Texte*]

employers to devise new and innovative measures to attract, retain and motivate designated group workers by adopting proactive hiring, training, promotion policy. It has persuaded many employers to relate their human resource management plans to corporate plans, which they were not doing before, to professionalize the human resource management function, and finally, to sensitize employers to the changing demographics in the Canadian society.

In my view, however, the weaknesses of the act far outweigh its strengths. Before I go on to the weaknesses, let me just ask my colleague Bill Black if he will show this. I prepared an employment equity index for assisting the employers in terms of the factors that are critical in an effective employment equity program. Accountability is one of the factors I mention there, and I have given 20 points, level 1 factor, because I consider that to be very important. It simply means acting on employment equity guidelines as part of every line manager's performance appraisal. In other words, accountability is the performance appraisal on which managers are reviewed every year: numerical goals and timetables; monitoring, such as regular evaluations of the employment equity programs to indicate progress towards reaching those objectives and need for suitable corrective action; ongoing publicity, in level 2; recruitment efforts of the target group; training efforts; employment practice review, meaning removing discrimination; employment equity committee or employment equity co-ordinator; and resources or budget.

• 1915

This overcomes to some extent the weaknesses that a colleague of mine and I found in the criteria set by the Employment and Immigration Commission for federal contractors. I feel that the criteria did not include some very critical points. This index has been of some help in trying to evaluate, and hopefully something such as that could be adopted. I'll indicate who should adopt it, etc., when we come to that.

Let me go to the recommendations. You have in front of you, I think, from point (a) to point (i). The first thing I would like to see and urge this committee to consider is adding the federal contractors and the federal government departments and agencies, such as the Canadian Armed Forces, the RCMP, and many others that have been left out of either the Treasury Board's program or the Employment Equity Act. I would also like to see the trade unions included in the Employment Equity Act. The reason for the trade unions inclusion is that under the CALURA, the Corporations and Labour Unions Returns Act, every year trade unions with 100 or more members provide Statistics

[*Traduction*]

de fonctions, etc. Elle a encouragé de nombreux employeurs à adopter des mesures novatrices afin d'attirer, de garder et de motiver des travaiilleurs des groupes désignés par le biais de programmes proactifs d'embauche, de formation et d'avancement. Elle a permis de convaincre de nombreux employeurs de prendre en compte leurs ressources humaines dans leur plan d'entreprise—ce qu'ils ne faisaient pas auparavant—et cela pour que la gestion des ressources humaines fait maintenant partie intégrante de la gestion globale de l'entreprise. Enfin, cette loi a permis de sensibiliser les employeurs aux changements démographiques que subit actuellement la société canadienne.

Malgré cela, les faiblesses de la loi l'emportent sur les avantages qu'elle présente. Avant de parler des faiblesses de la loi, je vais demander à mon collègue Bill Black de bien vouloir vous montrer ceci. J'ai préparé un indice de l'équité en matière d'emploi afin d'aider les employeurs à déterminer les facteurs essentiels à l'efficacité d'un programme d'équité en matière d'emploi. L'imputabilité est un des facteurs indiqués sur ce tableau. Je lui ai accordé 20 points et je l'ai classé au niveau 1 parce que je le juge très important. Cela veut simplement dire qu'il faut tenir compte du respect des directives sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre de l'évaluation du rendement de tous les cadres hiérarchiques. Autrement dit, l'imputabilité est le critère d'évaluation annuel du rendement des gestionnaires; il y a aussi les objectifs mesurables et les échéanciers ainsi que les mécanismes de surveillance comme des évaluations régulières des programmes d'équité en matière d'emploi pour voir si l'on se rapproche de ces objectifs et s'il est nécessaire d'adopter des mesures correctives adéquates. Au niveau 2, il y a la publicité permanente, les efforts de recrutement auprès des groupes cibles, les efforts en matière de formation, l'examen des pratiques d'emploi dans le but de mettre un terme à la discrimination, le comité ou le coordonateur de l'équité en matière d'emploi et les ressources ou le budget.

Ce système permet de compenser, dans une certaine mesure, les faiblesses que j'ai décelées, avec l'aide d'un collègue, dans les critères qui ont été établis par la Commission de l'emploi et de l'immigration en ce qui concerne les contrats fédéraux. À mon avis, ces critères ne tiennent pas compte de certains éléments absolument essentiels. Cet indice facilite l'évaluation et j'espère que l'on adoptera un système de ce genre. Je préciserai qui devrait adopter cet indice et je donnerai d'autres détails en temps et lieu.

Je passe aux recommandations. Vous les avez sous les yeux et elles vont du point a) au point i). La première chose que je voudrais et que je suggérerais fortement au comité de faire, c'est d'inclure les entrepreneurs fédéraux, les ministères et organismes fédéraux comme les Forces armées canadiennes, la GRC et bien d'autres encore, auxquels ne s'applique pas le programme du Conseil du Trésor ou la Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Je voudrais également que l'on inclue dans cette loi les syndicats pour la bonne raison que ceux qui comptent au moins une centaine de membres sont tenus par la LDCSO, c'est-à-dire la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, à

[*Text*]

Canada with data on the sex breakdown of their members, including the executive board members, and many other kinds of data. I feel that this act should be amended and Statistics Canada should be required to ask trade unions to provide data on all four designated groups.

Women are the only ones for whom we have the data available under the CALURA statistics. In 1987, 37% of the members of trade unions in Canada were females, but only 19% were represented on their executive boards. We also know that they are not represented well when it comes to negotiations. It is the negotiating committee in the collective bargaining process that makes the difference. They're the ones who decide what demands they are going to be putting on the collective bargaining agenda, and that's where you get into day care, maternity leave, and a variety of things that affect... If visible minorities were on that committee, then religious accommodation and various other clauses that are not being negotiated right now could also be negotiated with the employers.

If you have questions, I will be glad to answer further, but that is one of the reasons why I feel they should be included.

• 1920

The second item I have is expanding the coverage of the act. I feel the threshold limit right now in the Employment Equity Act and the contractors program should be lowered from 100 to 15 employees. In the United States employers with 15 or more employees are covered under the Civil Rights Act. The Federal Contractors Program in the U.S. has covered 50 contractors and sub-contractors—not just contractors, but also sub-contractors, which we do not include in this country—with 50 or more employees and a contract of $50,000 or more. Despite Reagan, and Bush, that limit has not been expanded. The limit of $50,000 and 50 employees has remained. When Reagan tried to expand that limit the employers said no, Mr. President, we are in favour of keeping the affirmative action program and we want to keep it that way.

The third recommendation I have is that the goals and timetables should be mandated. This is one of the weakest sections in the Employment Equity Act, and the employers have totally ignored it. The loopholes in the legislation, section 5, allow employers to ignore this section, which has resulted in a lack of significant improvement in the representation of designated group members, especially in the higher-level occupations. To say visible minorities, among

[*Translation*]

fournir à Statistique Canada des données sur la répartition de leurs effectifs en fonction du sexe, sur la composition de leur conseil d'administration et bien d'autres types de renseignements. Je considère qu'il faudrait modifier cette loi et que Statistique Canada devrait être tenu de demander aux syndicats de fournir des données sur les quatre groupes désignés.

Pour le moment, les statistiques recueillies aux termes de LDCSO comprennent uniquement des données sur les femmes. En 1987, 37 p. 100 des membres des syndicats canadiens étaient des femmes, mais il n'y en avait que 19 p. 100 au sein de leur conseil d'administration. Nous savons également que les femmes ne sont pas bien représentées dans les négociations. C'est pourtant le comité de négociations qui fait la différence dans le cadre du processus de négociation collective. Ce sont les membres de ce comité qui décident quelles revendications seront inscrites au programme et c'est à ce niveau-là qu'il faut intervenir pour ce qui est de la garde des enfants, des congés de maternité et de toute une série de questions qui concernent les femmes. Si les minorités visibles étaient représentées au sein du comité de négociations, les questions religieuses et autres qui ne sont pas négociées pour le moment avec les employeurs pourraient l'être.

Si vous avez des questions à poser, je me ferai un plaisir de répondre. C'est en tout cas une des raisons pour lesquelles je trouve qu'il faudrait inclure les minorités visibles.

La deuxième recommandation porte sur l'élargissement du champ d'application de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi. À mon avis, le seuil prévu par cette loi et par le Programme de contrats fédéraux devrait être abaissé de 100 à 15 employés. Aux États-Unis, les employeurs qui ont 15 employés ou plus sont visés par le *Civil Rights Act*. Le programme de contrats fédéraux américain (Federal Contractors Program) s'applique aux 50 entrepreneurs et sous-traitants—pas seulement à des entrepreneurs, mais aussi à des sous-traitants, ce qui n'est pas le cas chez-nous—qui ont 50 employés ou plus, pour des contrats de 50,000$ ou plus. Malgré les tentatives de MM. Reagan et Bush, ce seuil n'as pas été relevé. La limite de 50,000$ et de 50 employés reste en vigueur. Lorsque M. Reagan a essayé de remonter ce seuil, les employeurs lui ont fait comprendre qu'ils n'étaient pas d'accord, qu'ils voulaient conserver le programme d'action positive tel qu'il était.

La troisième recommandation que je fais, c'est qu'il faudrait obliger les employeurs à énoncer leurs objectifs et à fixer des échéanciers. Il s'agit là d'une des parties les plus faibles de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi et les employeurs ne s'en sont pas du tout préoccupés. Les échappatoires aux dispositions de l'article 5 de cette loi permettent aux employeurs de ne pas les observer, ce qui a ralenti considérablement les progrès sur le plan de la

[*Texte*]

other groups, have a very high representation in banks. . .well, where are they located? Let's look at the occupational representation. That's what makes the difference. So I would like to see the Employment Equity Act amended to require mandatory employment equity plans, goals, and timetables.

I would also like to see the establishment of an independent employment equity commission. That commission should be the one that is given the power to receive, review, monitor, and audit the implementation of the employment equity plans, with these goals and timetables.

I would also like to see these plans made public. The reason for that is for the first time, even though the McMaster University library has to pay $2,000 every year to get these reports because they are only available on microfiche, and the only way you can buy them is in hard cover. . .for us to educate what is happening in employment, this is the richest source of data. It is the way the designated groups are able to tell what is going on. So if these plans are kept confidential, I am afraid, again, it will be a bureaucratic nightmare to try to get them. So I would like to see them made public.

I would also like to see the independent equity commission develop an employment equity index along the lines I just showed you. It doesn't have to be that. It could be whatever they wished. Hopefully this would be of some help.

I also think the designated groups' definition and reporting are inconsistent in the Employment Equity Act. There is a lot of confusion on the definition of visible minorities. It is very controversial concerning people with disabilities. That should be amended, or at least the independent commission should be given the power to issue regulations, so there would be no court suits, there would be no question they have the right to do that. Right now it is very vague. As you know, some employers are in fact taking the CIC to court on the definition of the disabled.

In the case of visible minorities, from the 1971 census on, the direct question has never been put: "Are you or do you consider yourself to be a visible minority"? In the census!

• 1925

In 1981, for instance, there was a cross-match of the data on ethnic origin, birth place, religion, and mother tongue, and they were combined to be called "visible minorities". That is an extremely indirect and, if I may say so, inconsistent kind of data we have. I think a direct question should be put in the census so we'll know.

[*Traduction*]

représentation des membres des groupes désignés, dans les emplois qui ne sont pas au bas de l'échelle. Certains prétendent que les minorités visibles, entre autres groupes, sont très bien représentées dans les banques. . . Je me demande bien où sont ces gens-là. Il faut donc tenir compte de la représentation dans le milieu de travail, car c'est ce qui fait la différence. Je voudrais donc que la Loi concernant l'équité en matière d'emploi soit modifiée de façon que les employeurs soient tenus d'élaborer des plans d'équité en matière d'emploi, d'énoncer des objectifs et d'établir des échéanciers.

Je voudrais, par ailleurs, que l'on crée une commission de l'équité en matière d'emploi qui soit indépendante. C'est cette commission qui devrait avoir le pouvoir de recevoir, d'examiner, de surveiller et de vérifier la mise en oeuvre des plans d'équité en matière d'emploi énonçant les objectifs et précisant les échéanciers.

Je voudrais que ces plans soient rendus publics. En effet, la Bibliothèque de l'Université McMaster doit payer chaque année 2,000$ pour obtenir ces rapports parce qu'ils n'existent que sur microfiches et qu'ils ne sont disponibles qu'en édition reliée. Voilà ce que nous devons dépenser pour savoir ce qui se passe dans le domaine de l'emploi, car c'est la source de données la plus riche. C'est de cette façon que les groupes désignés peuvent nous tenir au courant de la situation. Par conséquent, si ces plans demeurent confidentiels, je crains fort qu'il faille supporter toutes sortes de tracasseries administratives pour essayer de les obtenir. Je voudrais, par conséquent, qu'ils soient publiés.

J'aimerais par ailleurs que la commission indépendante de l'équité en matière d'emploi soit chargée d'élaborer un indice d'équité en matière d'emploi. La définition des minorités visibles est très ambigüe, surtout en ce qui concerne les personnes qui sont atteintes d'un handicap.

Il faudrait modifier cette définition ou il faudrait au moins accorder clairement à la commission indépendante le pouvoir d'établir des règlements, pour éviter d'éventuels procès. Pour le moment, tout cela est très ambigu. Vous n'ignorez certainement pas qu'il y a des employeurs qui poursuivent la CIC devant les tribunaux en invoquant la définition de l'expression «personnes handicapées».

Dans le cas des minorités visibles, depuis le recencement de 1971, on n'a jamais posé directement la question suivante: «Appartenez-vous ou considérez-vous que vous appartenez à une minorité visible»? Et il s'agit du recencement!

Dans le recensement de 1981, par exemple, on procédait par recoupements en se fondant sur des données relatives à l'origine ethnique, au lieu de naissance, à la religion et à la langue maternelle pour recenser les «minorités visibles». C'était une façon tout à fait détournée de procéder et je dirais même que c'est à cause de cela que nos données sont contradictoires. Il faudrait, à mon sens, poser une question directe dans le questionnaire du recensement, pour nous permettre de savoir exactement ce de quoi il en retourne.

[*Text*]

I have a great deal of detail in the brief I made available.

The next part is external availability of data, which in my view is extremely deficient. As I said earlier, it's not current, it's not up to date. In my view, therefore, Statistics Canada should be required to collect a good deal of these data by designated groups. Right now it does not collect those data. For instance, employers are not able to rely on the data in terms of training, in terms of variety of, for instance, apprenticeship, skilled trades. We don't know the student enrolment and graduation from secondary and post-secondary, by discipline, by graduation rate, by geography, by designated groups, etc. As I mentioned before, the CALURA should be amended so trade unions will be required to provide data on union membership, executive membership, and trade union leadership by sex breakdown, which is now available, but also by other designated groups.

Finally, there is a very vague suggestion in the present act that trade unions should be consulted. I think in unionized workplaces employment equity plans must be negotiated separately from the collective agreement involving the designated group members. They should ultimately become part of the collective agreement. In addition, in non-unionized workplaces employers must be required to consult with a committee of employees, including members of designated groups, prior to developing an employment equity plan.

Those are some of my suggestions and recommendations.

The Chairman: Thank you very much indeed, Professor.

Mr. Nunziata (York South—Weston): I'd like to welcome Professor Jain and thank him for an excellent brief and an excellent presentation.

I find myself in almost complete agreement with most of your recommendations, and I'd like to congratulate you for all the work you've done over the years in trying to further this ideal of employment equity.

About your recommendation that an employment equity commission be set up, do we need a separate commission, or could the Human Rights Commission assume the role you envisage this EE commission to have? I'm concerned about creating another bureaucracy, with everything that goes along with it.

Prof. Jain: I really have no problem with it being the Canadian Human Rights Commission or the Canadian Employment and Immigration Commission. My problem with the existing agencies. . .in the case of the Canadian Human Rights Commission, it has too many complaints already. So unless government provides in the act in some way that they will in fact have the funding. . .because there's no point in overloading one or the other commission if you're not going to do that. The governments are very good at saying, look, we have this legislation. Well, that's useless if you're not going to provide the resources to implement that legislation.

[*Translation*]

Mon mémoire renferme beaucoup de détails.

La partie suivante concerne la disponibilité des données. Comme je l'ai dit, elles ne sont pas à jour. Il faudrait, par conséquent, obliger Statistique Canada à recueillir une bonne partie de ces données par groupes désignés. Pour le moment, elle ne le fait pas. Par exemple, les employeurs ne peuvent pas se fier aux données actuelles sur la formation, notamment en ce qui concerne l'apprentissage et les métiers spécialisés. Nous ignorons quel est le nombre de diplômés et d'étudiants inscrits aux niveaux secondaire et postsecondaire, par discipline, par taux d'obtention des diplômes, par région géographique, par groupe désigné, etc. Je le répète, il faudrait modifier la CALURA de façon à obliger les syndicats à fournir des données non seulement sur leurs membres, leurs cadres et leurs dirigeants, selon le sexe, mais aussi sur les autres groupes désignés.

Pour terminer, je signale que la loi contient une allusion très vague au fait que les syndicats devraient être consultés. Dans les organisations où les gens sont syndiqués, les plans d'équité en matière d'emploi devraient être négociés séparément de la convention collective concernant les membres des groupes désignés. Ceux-ci devraient être consultés dans le cadre du processus de négociation collective. Par ailleurs, dans les milieux non syndiqués, il faut obliger les employeurs à consulter un comité d'employés, comprenant des membres des groupes désignés, avant d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi.

C'était là une partie de mes suggestions et recommandations.

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

M. Nunziata (York-Sud—Weston): Je souhaite la bienvenue à M. Jain et je le remercie pour l'excellent mémoire qu'il nous a remis et pour son excellent exposé.

Je suis presque entièrement d'accord avec la plupart de vos recommandations et je tiens à vous féliciter pour tout ce que vous faites depuis des années pour essayer de promouvoir l'idéal de l'équité en matière d'emploi.

En ce qui concerne votre recommandation qui porte sur la création d'une commission de l'équité en matière d'emploi, je me demande s'il faut effectivement créer une nouvelle commission ou si la Commission des droits de la personne pourrait assumer le rôle auquel vous pensez. Je crains de créer une administration supplémentaire, avec tout ce que cela comporte.

M. Jain: Je ne vois en fait aucun inconvénient à ce que ce soit la Commission canadienne des droits de la personne ou la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada qui joue ce rôle. L'inconvénient que j'entrevois dans le recours à des organismes existants, c'est qu'ils sont déjà saisis d'un trop grand nombre de plaintes, comme dans le cas de la Commission canadienne des droits de la personne, par exemple. Par conséquent, à moins que le gouvernement ne trouve un moyen de préciser dans la loi que ces organismes auront les fonds supplémentaires nécessaires, cela ne pourra pas marcher parce qu'il est inutile de surcharger une commission ou l'autre. Les gouvernements sont forts pour se vanter des mesures législatives qui existent. Celles-ci sont pourtant inutiles si l'on ne prévoit pas les ressources nécessaires à leur application.

[*Texte*]

• 1930

An independent commission hopefully will have a fresh start and will be able to get right into it, because both those commissions have a variety of other types of mandate. That's the worry I have.

Mr. Nunziata: But other than the issue of resources, you have no concerns about the Human Rights Commission dealing with enforcement of this act or a different act?

Prof. Jain: As I say, I would think that if either of those agencies were to take it on, then one would have to be very clear whether or not they are in fact independent and have the resources. I would also like to see some members of visible minorities and the other designated groups on that commission so we will have some equity and it will not just be fair but also be perceived to be fair.

Mr. Nunziata: On the question of definitions, you express concern about the definition of "visible minority" in the act. How would you deal with it? Would you have a better definition? I'm not quite sure if I'm a visible minority or not. Do you consider yourself a member of the visible minority class?

Prof. Jain: Yes, I certainly do.

Mr. Nunziata: Should I consider myself a visible minority?

Mr. Halliday (Oxford): Both of you should, I think.

Mr. Nunziata: I am saying it partly in jest, because not so many years ago people who were of Italian heritage suffered a fair amount of discrimination. Just because my skin might not be as dark as yours or I'm not more visible, it doesn't mean that I don't suffer as much, or that people of Italian heritage, for example, don't suffer as much discrimination as people of your heritage.

Prof. Jain: I would be content to leave it to the new employment equity commission. If you have a few hours, then I would be glad to go into that, but it is a fairly detailed and complex process. My recommendation is that if you decide to amend the act, then all those definitions should be put in the regulations so we won't have these court challenges, and that before the definition is devised, we should have consultations from these groups so we can come to some kind of an agreement or compromise. For instance, in 1988 the Treasury Board added the Latin Americans to that definition. I have no problem. I am simply saying that if you are going to do that, then let's agree on a common definition. What is to prevent employers from challenging that tomorrow?

Mr. Nunziata: But as far as the definition in the act or in the regulations is concerned—

Prof. Jain: As far as I'm concerned, it's not very satisfactory.

Mr. Nunziata: Okay, but you're not telling me what would be a satisfactory definition.

[*Traduction*]

Une commission indépendante aura l'avantage, du moins nous l'espérons, de pouvoir partir à zéro et de se mettre au travail tout de suite; il ne faut en effet pas oublier que les deux commissions en question ont plusieurs missions différentes. C'est ce qui me tracasse.

M. Nunziata: Mais la question des ressources mise à part, ne voyez-vous aucun inconvénient à ce que la Commission des droits de la personne soit chargée d'appliquer cette même loi ou une loi différente?

M. Jain: Je le répète, à mon avis, si un de ces organismes s'en charge, il faudrait préciser très clairement s'il est réellement indépendant et s'il dispose des ressources nécessaires. Je voudrais également que l'on retrouve, au sein de cette commission, quelques membres des minorités visibles et des autres groupes désignés, par souci d'équité, non seulement dans la pratique mais aussi sur le plan de la perception.

M. Nunziata: À propos des définitions, vous avez dit que celle des «minorités visibles» qui est donnée dans la loi vous préoccupe. Comment régleriez-vous le problème? Avez-vous une meilleure définition à proposer? Je ne sais pas très bien si je fais partie d'une minorité visible ou non. Considérez-vous que vous faites vous-mêmes partie de la catégorie des minorités visibles?

M. Jain: Oui, certainement.

M. Nunziata: Dois-je me considérer comme un membre de minorité visible?

M. Halliday (Oxford): Vous en faites partie tous les deux, à mon avis.

M. Nunziata: Je plaisante en partie parce qu'il n'y a pas si longtemps, les personnes d'origine italienne étaient victime de pas mal de discriminations. Le fait que ma peau ne soit pas aussi foncée que la vôtre ou que je ne sois pas plus visible que cela ne signifie pas que je ne souffre pas autant ou que ceux qui sont d'origine italienne, par exemple, ne sont pas autant victimes de discrimination que les gens de votre race.

M. Jain: Je laisserais volontiers à la nouvelle commission de l'équité en matière d'emploi le soin de régler la question. Si vous avez quelques heures devant vous, j'en parlerai avec plaisir, mais il faut entrer passablement dans les détails et c'est pas mal compliqué. Ce que je recommande, c'est que si vous décidez de modifier la loi, toutes ces définitions soient insérées dans les règlements pour éviter les procès. Par ailleurs, avant d'arrêter la définition, il faudrait consulter ces groupes afin de pouvoir en arriver à une entente ou à un compromis quelconque. Ainsi par exemple, le Conseil du Trésor a ajouté les gens d'Amérique latine à cette définition. Je n'ai aucune objection. Tout ce que je veux dire, c'est que si l'on veut faire cela, il faut se mettre d'accord sur la même définition. Qu'est-ce qui empêche les employeurs de contester la validité de ces définitions devant les tribunaux?

M. Nunziata: Mais en ce qui concerne la définition qui se trouve dans la loi ou dans les règlements...

M. Jain: À mon avis, elle n'est pas très satisfaisante.

M. Nunziata: D'accord, mais vous ne me proposez pas de définition satisfaisante.

[*Text*]

Prof. Jain: One would really have to look at the disadvantage suffered by various groups. Visible minorities are not one group; they are a variety of groups, and one would really have to look at—

The Chairman: I think we will have to move on.

Mr. Nunziata: If he could come up with a definition, I would certainly appreciate something to put into a piece of legislation or a regulation that would be satisfactory to him.

Prof. Jain: To tell you the truth, I think it would require a great deal of research before I could come up with one.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): I would like to add my thanks for the brief you presented and the information, which is extremely valuable to this committee.

Prof. Jain: Thank you.

Mr. Skelly: You mentioned a different way of approaching this where you looked at the cost to the American economy that was determined in certain studies. You said there were no studies done in Canada concerning the cost to the Canadian economy of discriminating against various groups. It is up to $20 billion a year in the United States; $9 billion a year in another study; 8.3% of the national income in Britain. These are substantial costs, yet over the last few weeks we have been reading information that suggests that companies are complaining about the cost of first of all filing the statistical and numerical reports that they have to file under the current Employment Equity Act.

When a company is required to doing something such as go along with employment equity and the cost to the economy turns into a benefit, the first thing they ask is who gets the benefit. It's how these costs and benefits and distributed.

• 1935

Have there been any studies that show that once a company that has discriminated in the past has adopted an employment equity program...? Do the benefits go to that company or are they attributed to somebody else? I'm concerned about this argument that costs might end up persuading some people on the committee or in the House of Commons that we shouldn't adopt some of the recommendations we're proposing. How are the costs and benefits distributed when we move toward employment equity?

Prof. Jain: Strictly on economic grounds, if you leave the equity alone, I think employers are realizing... Do you know how many employers in the U.S. now have diversity departments? When they talk about diversity they're talking about women, persons with disabilities, visible minorities and others. They have realized that when they compete with other countries, and most of the profits of major corporations in the U.S. are coming from abroad, this country depends 25%...this is an exporting nation. If we do not have diversity departments that can look at and include the assets that these people bring to thinking not in a uniform way but in a pluralistic way, and in terms of problem-solving... I think they

[*Translation*]

M. Jain: Il faudrait d'abord voir quels sont au juste les inconvénients subis par les divers groupes. Les minorités visibles ne constituent pas un groupe homogène; elles forment divers groupes et il faut voir ce qui se passe dans chaque cas.

Le président: Je vais devoir passer au suivant.

M. Nunziata: J'apprécierais beaucoup que M. Jain propose une définition qu'il juge satisfaisante et que l'on pourrait insérer dans une mesure législative ou dans un règlement.

M. Jain: Pour vous dire la vérité, il faudrait que je fasse beaucoup de recherches avant de pouvoir préparer une définition.

M. Skelly (Comox—Alberni): Je tiens, moi aussi, à vous remercier pour le mémoire que vous avez présenté et les précieux renseignements que vous avez fournis au comité.

M. Jain: Merci.

M. Skelly: Vous avez mentionné une façon de procéder différente quand vous avez parlé du coût de la discrimination pour l'économie américaine, d'après certaines études et vous avez signalé que l'on n'avait pas fait d'études de ce genre au Canada. Ce coût atteindrait pas moins de 20 milliards de dollars par an aux États-Unis ou 9 milliards de dollars par an d'après une autre étude; cela représente 8,3 p. 100 du revenu national de la Grande-Bretagne. Il s'agit d'un coût appréciable et pourtant, depuis quelques semaines, on peut lire dans les journaux que les entreprises se plaignent du coût de production des rapports statistiques et numériques que la Loi concernant l'équité en matière d'emploi les oblige à déposer.

Quand on dit que ce qui était un coût pour l'économie est devenu un profit, la première question que posent les compagnies qui doivent appliquer les règlements concernant l'équité en matière d'emploi est la suivante: Pour qui est-ce un profit? C'est la façon dont ces coûts et ces profits sont répartis qui importe.

Existe-t-il des études qui montrent qu'une compagnie ayant fait de la discrimination, mais qui a adopté un programme d'équité en matière d'emploi, en retire certains profits? Ou bien est-ce d'autres qui en profitent? Je crains que cet argument du coût ne finisse par convaincre certains membres du comité ou certains députés qu'il ne faut pas adopter certaines des recommandations. Comment se répartissent les coûts et les profits quand on applique un programme d'équité en matière d'emploi?

M. Jain: Si on laisse la question de l'équité de côté, je crois que les employeurs se rendent compte que d'un point de vue strictement économique... Savez-vous combien d'employeurs américains ont maintenant des départements de la diversité? Ce qu'ils entendent par là, ce sont les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et d'autres groupes. Ils se sont rendus compte que c'était important face à la concurrence des autres pays, car la plupart des bénéfices des grandes sociétés américaines viennent de l'étranger. Ce pays dépend de ses exportations, dans une proportion de 25 p. 100, c'est un pays exportateur. Si nous n'avons pas de département de la diversité qui recherche et utilise les atouts

[*Texte*]

will realize the tremendous gain that they will make by doing that. The number of studies available. . .there was a whole issue of the Canadian administrative sciences journal devoted to diversity management. In the *Academy of Management* Journal, which is published in the U.S., there have been numerous articles that deal with the benefits.

As well, there's the idea that if you have an employment equity program it only benefits the four groups, but that's nonsense. It benefits everyone. Employers have not been doing human resource planning. When they're required to do human resource planning for four groups, they also do it for their other employees. That's why employers in the U.S. told ex-President Reagan that they didn't want him to dismantle the affirmative action program. They realized the benefits that accrued to them as a result of this program. Yes, there is a great deal of evidence available and employers do in fact benefit.

Mr. Skelly: But the benefits have been quantified as well, so the amount they expend on setting up diversity programs and diversity management and the amount they spend on new human resource management. . .they end up recovering it, and at a profit.

Prof. Jain: Absolutely. The problem is in the initial hesitation, but once they start implementing they see, in problem solving, in international competition. . . That is the competitive edge.

Why are the Japanese firms so competitive? Human resource management is the only variable that has made the difference. That's what we need in this country. I come from a school of business. If employers do not set goals and timetables, whether it's for sales or production, they don't get anywhere. They need to do the same here.

Mr. Skelly: That's interesting because much of the material that I've read in the last little while—material that comes from employers' groups—suggests that they don't want the government to impose mandatory timetables and goals. They don't want the government to become more involved in business than they are right now. They argue that employment equity imposes costs on them and that these are tough times, that we should have employment equity at some point in the future when we're all rolling in cash. What you're saying is employment equity may be an intelligent business decision now that will bring profits to those businesses later on. This is a different point of view.

[*Traduction*]

que présentent les membres de ces groupes, par le fait qu'ils permettent d'adopter une façon de penser non plus uniforme mais pluraliste, et de résoudre plus facilement les problèmes. Je crois que nos entreprises se rendront compte des bénéfices énormes que cela leur rapportera. Quant aux études qui existent, je signale que la revue *Canadian administrative sciences journal* a publié un numéro entièrement consacré à la gestion de la diversité. De nombreux articles où il est question des avantages de ce mode de gestion sont parus dans le *Academy of Management Journal*, qui est publié aux États-Unis.

On a parfois tendance à croire également que les quatre groupes concernés sont les seuls à bénéficier des programmes d'équité en matière d'emploi, mais c'est de la foutaise. Tout le monde en profite. Les employeurs ne se livraient à aucune planification des ressources humaines. Mais quand on les oblige à faire ce genre de planification pour quatre groupes, ils le font également pour les autres employés. C'est pourquoi les employeurs américains ont dit à l'ex-président Reagan qu'ils ne voulaient pas qu'il mette fin au programme d'action positive. Ils étaient conscients des avantages que ce programme leur procure. Les employeurs bénéficient effectivement de ce genre de programme, et les preuves abondent.

M. Skelly: Les bénéfices ont été calculés également de façon mathématique, ce qui a permis de constater que les entreprises qui consacrent des fonds à l'établissement de programmes de diversité et de systèmes de gestion de la diversité ainsi qu'à un nouveau système de gestion de ressources humaines finissent par récupérer leur investissement et même par réaliser des profits.

M. Jain: Absolument. Le problème réside dans la crainte du premier pas, mais une fois qu'on est lancé, on se rend compte que cela aide à résoudre les problèmes, à accroître la compétitivité à l'échelle internationale, etc. C'est ce qui fait la différence sur le plan de la compétitivité.

Pourquoi les entreprises japonaises sont-elles aussi concurrentielles? La différence vient uniquement de la gestion des ressources humaines. C'est pourquoi nous devons adopter ce système dans notre pays. J'ai reçu une formation commerciale. S'ils ne se fixent pas des objectifs et des échéanciers, que ce soit pour les ventes ou pour la production, les employeurs ne vont nulle part. Il faut qu'ils fassent la même chose ici.

M. Skelly: Comme c'est intéressant. En effet, d'après la plupart des documents que j'ai lus à ce sujet dernièrement—documents venant d'associations d'employeurs—les employeurs ne veulent pas que le gouvernement les oblige à se fixer des échéanciers et des objectifs. Ils ne veulent pas que le gouvernement mette davantage le nez dans leurs affaires qu'il ne le fait à l'heure actuelle. Ils prétendent que l'équité en matière d'emploi les oblige à faire des frais et rappellent que les temps sont durs et qu'il faudrait remettre ce projet à plus tard, à un moment où les affaires marcheront bien d'une façon générale. Vous dites que l'équité en matière d'emploi peut être une décision intelligente pour une entreprise, qui lui rapportera des bénéfices plus tard. C'est un autre point de vue.

[*Text*]

• 1940

Prof. Jain: That's precisely what I'm saying. I'm saying on economic grounds, even if you don't take equity grounds, it is extremely beneficial to employers to do this.

The Chairman: Thank you, Mr. Skelly. Mr. Langlois.

Mr. Langlois (Manicouagan): I would like also, Professor, to welcome you to the committee. I commend you on a very well documented presentation today.

In following up on Mr. Skelly's question, when you talk about the economic value for an employer in having a development plan in personnel or a human resources development plan that would include equity employment, have your studies brought you in contact with employers who have such a plan in Canada, and could you compare results that they have compared with other employers who don't have such plans?

Prof. Jain: In one of the studies I referred to, I compared pre-1985, 1985, and 1987. I wanted to know in what way human resource management practices have changed, and do they consider them to be beneficial. This paper is going to be published in the Canadian public administration soon. One of the things I found doing the study was they themselves found that human resource management practices were beneficial to them. They were able to professionalize the human resource management; they were also able to reduce discrimination charges; and they were also able to have the perception on the part of employees that this is a fair way to go, once they took some interest.

This whole idea that somehow self-identification is giving underestimates. . .well, the reason it is giving underestimates to employers is because they do not do the preparatory work in trying to convince employees that it is of benefit to them. Once you do that. . . I saw in a number of companies—not in all, but in some companies—that did the work the the response rate went up from 30% to 90%. So it's not true. It's just the preparatory work. Employee-designated groups have been discriminated against for so long that they feel that to provide this data it will be used against them. But once the employer shows them that this is not the purpose of this data, I think the representation rate does go up.

Even Treasury Board. The previous president of the Treasury Board said, we went up from 2.6% to 3.5%. I said, Mr. President, the only way you went up is because the response rate has gone up. You don't have any more visible minorities now than you did four years ago. So it depends upon what we are talking about.

Mr. Langlois: I will ask my next question in French.

[*Translation*]

M. Jain: C'est précisément ce que je dis. Selon moi, même si on laisse l'aspect moral de côté, l'équité en matière d'emploi est extrêmement intéressante pour les employeurs d'un point de vue strictement économique.

Le président: Merci, monsieur Skelly. Monsieur Langlois.

M. Langlois (Manicouaguan): Monsieur Jain, je tiens à vous souhaiter, moi aussi, la bienvenue au comité. Je vous félicite pour l'exposé très sérieux que vous nous avez livré.

Pour continuer dans le même ordre d'idée que monsieur Skelly à propos de l'intérêt matériel d'un employeur à disposer d'un plan de développement du personnel ou des ressources humaines qui tienne compte des principes de l'équité en matière d'emploi, je voudrais savoir si vos études vous ont amené à entrer en contact avec des employeurs canadiens qui ont un plan de ce genre et si vous pourriez comparer les résultats qu'ils ont obtenus avec ceux d'employeurs qui n'en n'ont pas.

M. Jain: Dans une des études dont j'ai parlée, j'ai fait une comparaison entre la période antérieure à 1985, l'année 1985 et l'année 1987. Je voulais savoir comment les méthodes de gestion des ressources humaines avaient évoluées et si on les juge avantageuses. Ce document va bientôt être publié dans le milieu de l'administration publique canadienne. Une des constatations que j'ai pu faire au cours de cette étude, c'est que ces employeurs ont remarqué que les méthodes de gestion des ressources humaines étaient avantageuses pour eux. Elles leur ont permis de donner un aspect plus professionnel à la gestion des ressources humaines, de faire diminuer le nombre d'accusations pour discrimination et elles sont arrivées à donner aux employés, quand ceux-ci ont commencé à s'intéresser à la question, l'impression que c'est une façon de procéder qui est juste.

On dit que l'auto-identification donne généralement lieu à des sous-estimations. Eh bien, si c'est le cas, c'est que les employeurs n'ont pas fait leur travail préparatoire parce qu'ils n'ont pas essayé de convaincre les employés que c'était dans leur intérêt. Quand on fait cela. . . J'ai connu plusieurs compagnies—pas toutes mais certaines—qui ont fait ce travail préparatoire et le taux de réponse a grimpé de 30 à 90 p. 100. Cet argument ne tient donc pas debout. C'est tout simplement une question de préparation. Les groupes désignés d'employés sont victimes de discrimination depuis tellement longtemps qu'ils ont l'impression que l'on se servira de ces données contre eux. Par contre, quand un employeur leur explique que ce n'est pas le cas, le taux de réponse augmente.

C'est même arrivé au Conseil du Trésor. L'ancien président du Conseil du Trésor a déclaré que la proportion de représentants des minorités visibles était passée de 2,6 p. 100 à 3,5 p. 100. Je lui ai répondu que ce changement était uniquement dû au fait que le taux de réponses avait augmenté, qu'il n'y avait pas plus de minorités visibles maintenant qu'il y a quatre ans au Conseil du Trésor. Les résultats dépendent donc de cet élément.

M. Langlois: Je vais poser ma question suivante en français.

[*Texte*]

Est-ce que les études que vous avez faites jusqu'à maintenant vous ont permis de déceler une différence d'approche entre les mesures positives de l'équité en matière d'emploi et les mesures antidiscrimination prévues dans les lois sur les droits de la personne?

Prof. Jain: As I mentioned before, one of the things I found is certainly the charges of discrimination go down. The other thing is I think the employer develops policies such as racial harassment, sexual harassment. There is a procedural justice that is available to employees that they can appeal. They find it's a fair way even before they go to the Human Rights Commission. Employers who have done this have found this to be very beneficial.

• 1945

For instance, in the case of the steelworkers and Stelco in Hamilton, in the case of General Motors and auto workers, they had both signed agreements and clauses that deal with this. I think you'll find them to be fairly progressive.

So they do find these to be beneficial. Initially there's a lot of resistance, but once they're instituted I think it's very beneficial to them. They find it so themselves. They save a lot of money. They also save a tremendous amount of publicity that a harassment case of any kind gives them. So in that sense, yes, the corporate image is much improved.

Mr. Halliday: Welcome, Professor Jain, and pardon my hoarse voice.

The Chairman: We understand, doctor; you need a good doctor.

Mr. Halliday: That's right.

I think Mr. Skelly and Mr. Langlois have already pursued this area. I want to take it one step further. I sense it as being rather crucial, if we're going to be able to carry this forward, whether you think we should.

Could you give us the names of three companies, small, medium and large, that we could have here as witnesses to explain in some detail how the economics of it works for them?

Prof. Jain: Instead of trying to come up with it now, I'd be glad to send at least a couple of names, maybe even more, to the clerk of the committee. I'd be glad to do that.

Mr. Halliday: I'd appreciate it. My second question is one that's haunted me for some while. I'll avail myself of this chance to ask it, Mr. Chairman.

When you give us statistics of the low percentages of these designated groups that are employed compared with the non-designated community, is there a factor at work there by way of education and training that precludes the designated groups from being as highly trained and educated as the other groups?

[*Traduction*]

According to the studies you have made up to now, could you see a different approach between the positive measures of employment equity and the antidiscrimination measures provided for in the legislation on human rights?

M. Jain: Comme je l'ai déjà dit, j'ai notamment constaté que le nombre de plaintes pour discrimination avait diminué. Je vois également des employeurs qui commencent à élaborer des politiques en matière de harcèlement racial et de harcèlement sexuel. Il existe des procédures de recours et les employés peuvent faire appel. C'est un système équitable qui leur donne certains recours avant l'étape de la Commission des droits de la personne. Les employeurs qui ont instauré un système de ce genre l'ont trouvé très intéressant pour eux.

Par exemple, les métallurgistes de la compagnie Stelco de Hamilton, comme les travailleurs de la société General Motors, ont signé avec leur entreprise des conventions et des clauses qui portent là-dessus. Je pense que vous les trouverez relativement progressistes.

Les employeurs jugent donc ce système avantageux. Au début, on a noté une grande résistance, mais une fois les programmes établis, ils s'avèrent très avantageux pour les employeurs. C'est ce qu'ils constatent eux-mêmes. Cela leur permet d'économiser beaucoup d'argent. Par ailleurs, ces entreprises peuvent ainsi éviter la publicité qu'on fait inévitablement autour d'un cas de harcèlement, quel qu'il soit. En ce sens, cela améliore considérablement la réputation de l'entreprise.

M. Halliday: Soyez le bienvenu monsieur Jain. Je vous prie de m'excuser d'être enroué.

Le président: Nous comprenons, docteur. Vous avez besoin d'un bon médecin.

M. Halliday: C'est exact.

Je crois que MM. Skelly et Langlois ont déjà abordé le sujet. Je veux pousser la question un peu plus loin. Je trouve qu'il est assez crucial de connaître certains détails si nous voulons y arriver.

Pourriez-vous nous citer le nom de trois entreprises, une petite, une moyenne et une grande, dont nous pourrions convoquer les dirigeants pour qu'ils nous expliquent en détails ce que cela donne dans leurs cas particuliers.

M. Jain: Au lieu d'essayer de le faire tout de suite, je fournirai au moins deux noms, peut-être davantage, au greffier du comité. Je le ferai volontiers.

M. Halliday: Je vous en serais reconnaissant. La deuxième question que je vais vous poser me hante depuis un certain temps. Je profite donc de l'occasion pour la poser, monsieur le président.

Vous nous citez des chiffres qui nous montrent que, par rapport aux citoyens qui ne font pas partie d'une catégorie désignée, la proportion de membres des groupes désignés qui ont un emploi est faible. Existe-t-il un facteur comme l'éducation et la formation qui empêche les membres des groupes désignés d'être aussi bien formés et aussi bien instruits que les personnes appartenant aux autres groupes?

[*Text*]

For example, take chartered accountants. If you take those who are non-designated to see what percentage of them are in the work force and you do the same with the designated groups, then although I don't have any way of proving it—maybe you've done some studies or they've been done somewhere else—I have a feeling that it would take into account education and training. I realize that still represents discrimination. But given the fact that we probably discriminate in failing to provide education and training, is there not a good reason, therefore, for having this differential between the percentage that is employed as opposed to the percentage in the general population?

Prof. Jain: Absolutely. In fact, the Employment Equity Act makes it very clear, where the definition given is those who are "qualified". In fact, I went out of my way to make sure that we don't make the mistake U.S. affirmative action made, where the courts used to judge on the general population. No, we need a "qualified" labour force.

If you look at the Canadian census of 1981 or of 1986, you'll find that in general the visible minorities are more qualified than the Canadian population. A study of masters of business administration degrees was done at Queen's University for the Ontario Human Rights Commission on visible minority and non-visibile minority MBAs in Ontario universities. This was done independently at Queen's University. It found that visible minority MBAs had a hell of a time trying to get jobs as compared with counterparts with the same education who were not visible minorities. Their earnings, the time it took them to find a job, their promotion—all were different, lower.

• 1950

So here is an objective study that is available to us, done by Professor Quinn, with no interference by the commission, and it was submitted. So what else would you need? The study was conducted precisely to answer your question.

Mr. Halliday: Does that study also apply to disabled persons and native persons?

Prof. Jain: This study was done for visible minorities, but I have no doubt in my mind that it would apply. I have also studied the visible minorities. In terms of the census, with regard to women, women in general are, after post-secondary education, better educated than men. Members of visible minorities in general who are younger than the Canadian population have better education and training than the rest of the population. One could not conclude, therefore, that it is because they are not qualified.

[*Translation*]

Prenons par exemple le cas des comptables agréés. J'ai l'impression que si l'on compare la proportion de membres de groupes non désignés et celle de membres de groupes désignés au sein de cette profession, la différence d'éducation et de formation doit expliquer l'écart qui existe, même si je n'ai aucun moyen de le prouver; vous avez d'ailleurs peut-être fait certaines études à ce sujet à moins que d'autres n'aient été faites ailleurs. Je sais que ce n'en est pas moins de la discrimination. Mais le fait que l'on fasse probablement de la discrimination en omettant de donner une certaine éducation et une certaine formation à certains groupes n'explique-t-il pas la différence qui existe entre le nombre de personnes qui ont un emploi par rapport à la population en général?

M. Jain: Absolument. En réalité, la Loi concernant l'équité en matière d'emploi le dit clairement à propos des personnes qui sont «qualifiées». En fait, j'ai fait tout mon possible pour que nous ne commettions pas la même erreur que celle que les Américains ont commise avec leur programme d'action positive; aux États-Unis, les tribunaux jugeaient en effet en fonction de la population en général. Ce n'est pas cela que nous voulons; nous avons besoin d'une main-d'oeuvre «qualifiée».

D'après les chiffres du recensement du Canada de 1981 ou de 1986, les membres des minorités visibles sont généralement plus qualifiés que la population canadienne. L'université Queen's a réalisé, pour le compte de la Commission des droits de la personne de l'Ontario, une étude sur les membres des minorités visibles et des minorités non visibles ayant obtenu une maîtrise en administration dans une université ontarienne. Il s'agit d'une étude indépendante. Elle a permis de constater que les représentants des minorités visibles détenteurs d'une maîtrise en administration avaient beaucoup plus de difficultés à trouver un emploi que les membres des minorités non visibles ayant le même bagage. Il existe une différence sur les plans du revenu, du temps nécessaire pour trouver un emploi et des promotions... en fait, à tout point de vue.

Voilà une étude objective qui a été réalisé par M. Quinn, sans aucune intervention de la part de la commission. Que voulez-vous d'autres? Cette étude répond précisément à votre question.

M. Halliday: Porte-t-elle également sur les personnes handicapées et les autochtones?

M. Jain: Elle porte sur les minorités visibles en général et je suis convaincu que ces groupes sont inclus. J'ai fait, moi aussi, des études sur les minorités visibles. D'après le recensement, d'une façon générale, il y a plus de femmes que d'hommes qui ont atteint un niveau d'éducation secondaire. Les membres des minorités visibles, qui sont généralement plus jeunes, ont une meilleure instruction et une meilleure formation que le reste de la population. Par conséquent, on ne peut pas en arriver à la conclusion que la différence est due à un manque de qualifications.

[*Texte*]

The only factor I am left with, among others—I am not saying it is the only factor—is discrimination, which certainly plays a very important role. The MBS study I referred to and my own studies clearly point in that direction. So if you don't have employment equity and don't mandate it...

I was an adviser to the parliamentary committee on visible minorities in 1983 and we submitted a report in 1984. We met a number of employers—I cannot name them and you will not see their names in the *Equality Now!* report—and every one of them told us, and you can ask Mr. Daudlin, who is now the judge, that if you are going to bring in employment equity, which was called affirmative action at the time, make it mandatory so that the rules will be the same for all employers. Every one of the employers, on the west coast, in Toronto, and in Montreal, said this. So they tell us an entirely different story in private. I am talking about the parliamentary committee. The chairman was with me when we talked to the employers. So it is not true. I think that what they want to say is that if you are going to bring in employment equity, do so in such a way that the rules are the same for all employers. They are against employment equity.

Mme Bertrand (Brome—Missisquoi): Monsieur le professeur, je vous félicite pour votre étude très fouillée. J'ai rarement vu quelque chose de semblable. Vous avez probablement une expérience de plusieurs années dans le domaine.

Vous dites qu'il faudrait qu'il soit obligatoire de respecter les règlements. Quels sont les avantages et les inconvénients des incitatifs, ainsi que les avantages et les inconvénients des punitions? Est-il vraiment possible de mettre en oeuvre une loi qui va dans le bon sens, mais qui n'est certainement pas parfaite? On pourrait toujours la bonifier. Il y a sans doute des employeurs qui font des efforts non seulement louables, mais importants pour respecter l'intention de la loi ou agir dans le sens de la loi, mais qui ne rencontrent peut-être pas les souhaits des goupes désignés. Qu'est-ce qu'une commission ou un tribunal pourrait faire pour les pénaliser ou pour voir à ce qu'ils aillent dans la bonne direction?

Prof. Jain: If I follow your question correctly, you are probably asking what the limit is and how far the employers should go. Am I misinterpreting the question?

Mrs. Bertrand: Should there be sanctions? How do you feel about this issue?

• 1955

Prof. Jain: I think that employers, by and large, are law-abiding if you have regulations and say this will be mandatory. Ms Marnie Clark was before you a while ago and told you that under the Employment Equity Act they've had only two employers, I believe, who did not file the report, and maybe one or two under the contractors program.

[*Traduction*]

Le seul facteur qui puisse être responsable de cette situation—je n'affirme pas que c'est le seul—c'est la discrimination. Celle-ci joue en tout cas un rôle important. L'étude sur les titulaires d'une maîtrise en sciences commerciales à laquelle j'ai fait allusion et mes propres études l'indiquent clairement. Par conséquent, il n'y a pas d'équité en matière d'emploi et si on ne force pas la main aux entreprises dans ce domaine...

Je jouais le rôle de conseiller auprès du Comité parlementaire sur les minorités visibles en 1983 qui a présenté son rapport en 1984. Nous avons rencontré plusieurs employeurs—je ne peux pas citer leurs noms et vous ne les trouverez pas dans le rapport intitulé *L'égalité, ça presse!* et il nous ont tous dit—et vous pouvez demander à M. Odelin qui est maintenant le juge si c'est vrai—que si l'on veut instaurer l'équité en matière d'emploi, que l'on appelait à l'époque «action positive» il faut s'arranger pour que ce soit obligatoire afin que toutes les règles soient les mêmes pour tous les employeurs. C'est ce qu'ont dit tous les employeurs qu'ils soient de la côte ouest, de Toronto ou de Montréal. Cela veut dire qu'ils nous racontent une toute autre histoire en privé. Je parle du Comité parlementaire. Le président était avec moi quand nous avons parlé aux employeurs. Par conséquent, ce n'est pas vrai. À mons avis, les employeurs prouvent que si on peut instaurer l'équité en matière d'emploi, il faut s'arranger pour que les règles soient les mêmes pour tous les employeurs. Ils sont contre l'équité en matière d'emploi.

Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi): Professor Jain, I want to congratulate you for your very documented study. I have seldom seen anything like that. You have probably an experience of several years in this area.

You are saying it should be made mandatory to comply with the regulations. What are the advantages and the disadvantages of the incentives as well as the advantages and disadvantages of penalties? Is it possible in fact to implement a legislation which goes in the right direction without being perfect? It could always be improved. There are undoubtedly employers who make not only commandable but considerable efforts to comply with the intent of the Act or to act in the same direction, but who may not meet the wishes of designated groups. What could a commission or a court do to penalize, or to insure that they go in the right direction?

M. Jain: Si je comprends bien votre question, vous demandez probablement où il faut s'arrêter et jusqu'où les employeurs doivent aller. Ai-je mal compris la question?

Mme Bertrand: Faudrait-il prévoir des sanctions? Qu'en pensez-vous?

M. Jain: À mon avis, d'une façon générale, les employeurs respecteront la loi s'il existe des règlements à caractère exécutoire. Il y a un instant, M^me^ Marnie Clark vous a dit que deux employeurs seulement, si je ne me trompe, n'ont pas déposé de rapport conformément à la Loi concernant l'équité en matière d'emploi, plus éventuellement un ou deux autres qui n'ont pas respecté le Programme de contrats fédéraux.

[*Text*]

I think they're looking for this committee and Parliament to show the way. Of course, they'll object to regulations but I think they also realize they would be of great help to them because once and for all it'll be clear. Right now the designated groups are going after employers and filing complaints with the Human Rights Commission because the law is very unclear. I think the law should be that statistical disparity will be grounds for the employment equity commission, if you want to create one, or the Canadian Human Rights Commission to be taken before a court of law.

I'll give you the example in the United States of the American Telephone and Telegraph Company. The Equal Employment Opportunity Commission in the early 1970s, after a number of hearings all across that country, came up with a private settlement called consent decree. That meant it went before a court but was a private settlement. The employer said he didn't discriminate, but he agreed to all conditions, which included several hundred million dollars of back pay and making sure there was no job segregation. Ninety percent or more of the women in that huge company were clerks, and almost all men were in the managerial and other positions. So the consent decree that they signed said that within a certain period of time they would make sure that all women who were graduates of universities, etc., would be promoted. There would not be artificial seniority restricted to a department. It would be plant-wide seniority.

The AT&T went before the court and said they couldn't meet the requirements by the next year. The court said they would be fined $1 billion if they didn't comply within the next year. Within nine months they not only met the goals, they exceeded them. So I think employers have tremendous ability. If they really want to do something, they'll do it. I don't see that this will be a tremendous hindrance in that sense.

The Chairman: Thank you, Madam.

Two brief questions, Doctor. You indicated that employers in the United States had told former President Reagan not to get rid of the employment equity legislation. Could you provide us with that citation?

Prof. Jain: Sure.

The Chairman: Secondly, the chairman of the Canadian Human Rights Commission, Mr. Yalden, was before us last week. In his testimony he recommended adding older workers to the list of designated groups. Have you an opinion on that?

[*Translation*]

Je crois qu'ils attendent les directives de ce comité et du Parlement. Ils s'opposeront évidemment aux règlements mais ils se rendront aussi bien compte que ceux-ci les aideront beaucoup parce qu'alors les choses seront claires une bonne fois pour toutes. Pour le moment, les membres des groupes désignés se retournent contre les employeurs et déposent des plaintes à la Commission des droits de la personne uniquement parce que la loi est très ambiguë. À mon avis, il faudrait préciser, dans la loi, qu'il faut que les plaintes soient appuyées par des chiffres, que ce soit devant la Commission de l'équité en matière d'emploi, si on veut en créer une, devant la Commission canadienne des droits de la personne ou devant un tribunal.

Je vais vous citer l'exemple d'une compagnie américaine, celui de l'American Telephone and Telegraph Company. Au début des années 70, après avoir tenu une série d'audiences dans toutes les régions du pays, la Equal Employment Opportunity Commission a proposé un jugement à l'amiable appelé «décret de consentement». Cela veut dire qu'un tribunal a été saisi de la question mais qu'il y a eu un règlement à l'amiable. L'employeur a dit qu'il ne faisait pas de discrimination, mais il a accepté toutes les conditions, notamment de payer plusieurs centaines de millions de dollars en salaires rétroactifs et de veiller à ce qu'il n'y ait pas de ségrégation au niveau de l'emploi. Quatre-vingt-quinze pour cent ou plus des femmes qui travaillaient dans cette énorme entreprise étaient des commis alors que presque tous les hommes occupaient des postes de gestion ou autres. Le décret de consentement prévoyait que, dans un certain délai, la compagnie devait veiller à ce que toutes les femmes ayant un diplôme universitaire ou d'autres qualifications reçoivent une promotion. Ce décret disait également que la société ne pouvait pas limiter artificiellement l'ancienneté à un service, mais que le principe devait être appliqué à l'ensemble de l'entreprise.

La compagnie AT&T a annoncé au tribunal qu'elle ne pourrait pas se confirmer à ces exigences dans un délai d'un an. Celui-ci lui a dit qu'elle devrait payer une amende d'un milliard de dollars si elle ne respectait pas ce délai. En l'espace de neuf mois, la compagnie a non seulement atteint les objectifs, mais elle les a dépassés. Je crois par conséquent que les employeurs peuvent faire beaucoup dans ce domaine. S'ils le veulent réellement, ils y arriveront. Aussi, je ne crois pas que cela représente un obstacle insurmontable.

Le président: Merci, madame.

J'ai deux petites questions à vous poser, monsieur. Vous avez dit que les employeurs américains avaient recommandé au président Reagan de ne pas se débarasser de la législation concernant l'équité en matière d'emploi. Pourriez-vous nous donner la citation?

M. Jain: Bien sûr.

Le président: Par ailleurs, le président de la Commission canadienne des droits de la personne, M. Yalden, était ici la semaine dernière. Il nous a recommandé d'ajouter les travailleurs âgés à la liste des groupes désignés. Avez-vous une opinion à ce sujet?

[*Texte*]

Prof. Jain: I think the older workers would be better served by the Canadian Human Rights Commission and all the other commissions vigorously pursuing their complaints.

The Chairman: What's the difference between older workers and the other designated groups? It could be said that the other designated groups should be referred to the Human Rights Commission.

Prof. Jain: No, I think the difference is this. The Hudson Institute study, which was recently cited in the newspaper—I haven't read the whole study—and also the demographic trends indicate that employers are going to follow each other in retaining older workers. The participation rate is declining, and the greying of America is also the greying of Canada. When you look at both ends of the spectrum, there are few teenagers and also very few older workers.

• 2000

McDonald's and other retail companies, the fast-food chains and others, have in fact tried to attract older workers. I think companies who are now anxious to let older workers go will in fact want to retain them because of the experience, etc. I am not sure that this will be a major issue. That is the reason.

The Chairman: Thank you very much, Doctor. We could go on for a long time, and we certainly appreciate your testimony and your answers today. Thank you very much.

Mr. William W. Black (Director, Human Rights Centre, University of Ottawa): I certainly appreciate the opportunity to appear before your committee today. What I hope to do is not to advocate any particular solutions, but try to suggest matters that I think deserve the committee's attention and maybe identify some of the options that could be considered in that regard. The human rights centre where I work is a centre of research and education into human rights rather than an advocacy organization.

What I would like to do is start by reviewing very quickly certain principles that I think might govern the committee's consideration of a number of issues under the act, and then go into some issues that I think are of particular importance or concern.

I apologize to the committee for not having my written remarks in advance. I will try to identify pages. I will be skipping over some pages, and I would be happy to answer questions on those.

In terms of the principles, first, we should try to have, where possible, objective measures of success or of compliance with the act. Legal enforcement is easier if we have objective standards. Employers know exactly what their obligations are. Sometimes one can't put an obligation in strict numerical terms. This is a relative matter, but I think it is a goal.

[*Traduction*]

M. Jain: Je pense que les travailleurs âgés seraient mieux défendus par la Commission canadienne des droits de la personne ainsi que par toutes les autres commissions qui examinent leurs plaintes.

Le président: Quelle est la différence entre les travailleurs âgés et les autres groupes désignés? On pourrait dire que les autres groupes désignés devraient, eux aussi, s'adresser à la Commission des droits de la personne.

M. Jain: Non. D'après les résultats de l'étude faite par le Hudson Institute, dont il a été question dernièrement dans le journal—je n'ai pas lu le rapport au complet—et d'après les tendances démographiques, les employeurs vont s'imiter mutuellement et garder les travailleurs âgés. Le taux de participation diminue et le vieillissement de l'Amérique veut dire que la population du Canada vieillit également. En réalité, on constate qu'il y a d'une part peu d'adolescents et, d'autre part, très peu de travailleurs âgés.

McDonald et d'autres chaînes de restauration rapide ont essayé d'attirer des travailleurs âgés. À mon avis, les entreprises qui sont actuellement impatientes de voir partir leurs travailleurs âgés vont se mettre à vouloir les conserver à cause de leur expérience et pour d'autres raisons. Par conséquent, je ne pense pas que ce soit un problème majeur.

Le président: Merci beaucoup. Nous pourrions continuer longtemps. Nous apprécions votre témoignage et vos réponses. Merci beaucoup.

M. William W. Black (directeur, Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne, Université d'Ottawa): Je suis très heureux d'avoir l'occasion de venir témoigner devant le comité. Je ne compte pas préconiser de solutions précises, mais j'essaierai plutôt d'attirer l'attention du comité sur certaines questions en parlant peut-être des solutions que l'on pourrait envisager. Le centre où je travaille est davantage un centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne qu'un organisme de défense.

Je vais d'abord passer très rapidement en revue certains principes susceptibles de guider le comité dans ses travaux sur un certain nombre de questions qui se posent dans le contexte de la Loi, puis j'aborderai certains sujets qui revêtent à mes yeux une importance particulière.

Je prie les membres du comité de m'excuser de ne pas leur avoir remis mes notes d'avance. J'essaierai de donner le numéro des pages correspondantes. Je sauterai quelques pages, mais je répondrai volontiers aux questions que vous voudrez bien me poser à ce sujet.

Voici les principes auxquels j'ai fait allusion. Le premier, c'est qu'il faut essayer, si possible, d'avoir des moyens objectifs d'évaluer les résultats que donne la loi ou la mesure dans laquelle elle est respectée. Il est plus facile de faire appliquer une loi quand il existe des normes objectives. Dans ce cas, les employeurs connaissent exactement leurs obligations. Il arrive toutefois qu'il ne soit pas possible de traduire une obligation en chiffres. Nous sommes dans le domaine du relatif; il s'agit d'un objectif qu'il faut essayer d'atteindre, à mon avis.

[*Text*]

Secondly, we should be wary about underestimating the ultimate goal of the act, which is equal participation and benefits for all groups in our employment system. Inevitably there will be some interim goals along the line, because we are a long way from that ultimate goal, but we should keep it in mind.

A third point that I would particularly like to stress is the need for an effective enforcement mechanism for all obligations under the Employment Equity Act. As you know, there is currently an enforcement mechanism for the reporting requirements under section 6, but no provision regarding the duties under sections 4 and 5. I think our experience with the act demonstrates that employers have taken the section 6 obligations more seriously than those under sections 4 and 5. To some extent, even though this may be unintentional, the lack of an effective enforcement mechanism may be taken as a signal that the government doesn't consider that requirement particularly important or serious. I think that is a matter we have to keep in mind.

My fourth general principle is efficient administration, trying to do the best job with the least possible resources. I don't think I need belabour that one.

My fifth one is independence. What we have learned from our history of the enforcement of human rights is that it is extremely important for the confidence in the process that everybody perceive the decisions to be made by an independent body. A perception of political interference can be just as bad as actual political interference. We are dealing with groups that have often experienced a good deal of discrimination, both in the private and in the public sector. I think we need to be especially careful, therefore, in ensuring that there is confidence in the process.

• 2005

Trying to apply those principles to particular issues then, I'd like to go through a few of the provisions in my paper and will try to identify pages.

Just before I begin, however, I'd like to make the observation that employment equity requirements serve two different purposes, both of which are valuable. The most obvious and immediate purpose is to ensure that employers develop employment equity programs that will prevent discrimination in the future and provide equality in the future. That's obviously an extremely important goal.

The second important purpose is that the reports under the Employment Equity Act have assisted in the enforcement of the Canadian Human Rights Act. The Employment Equity Act doesn't provide any remedy for past discrimination. The Canadian Human Rights Act does provide a remedy for people who have been discriminated against in the past, and the reports that have been filed under the Employment Equity Act often provide, for the first time, evidence of discrimination that has occurred. So that's another valuable function of these reports.

[*Translation*]

Le deuxième principe, c'est qu'il faut se garder de sous-estimer l'objectif final de la loi qui consiste à permettre à tous les groupes de travailleurs de jouir des mêmes chances de participation et des mêmes avantages. Il faudra inévitablement se fixer des objectifs provisoires en attendant de pouvoir atteindre le but final, car il y a bien du chemin à parcourir, mais il ne faut toutefois pas le perdre de vue.

Le troisième point sur lequel j'insiste tout particulièrment est la nécessité de prévoir un mécanisme d'exécution efficace pour toutes les obligations découlant de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Comme vous le savez, il existe actuellement un mécanisme d'exécution pour les rapports exigés aux termes de l'article 6, mais pas en ce qui concerne les obligations prévues aux articles 4 et 5. L'expérience a montré que les employeurs ont pris les obligations prévues à l'article 6 plus au sérieux que celles qui leur sont imposées par les articles 4 et 5. C'est que l'absence de mécanismes d'éxécution efficaces peut être interprété, ne fusse qu'inconsciemment, comme un signe que le gouvernement n'accorde pas une importance particulière à l'obligation en question. C'est une chose qu'il ne faut pas oublier à mon sens.

Le quatrième principe général que j'avancerai est celui de l'administration efficace qui consiste à faire le meilleur travail possible avec le moins de ressources possibles. Je n'ai pas l'intention de m'étendre là-dessus.

Le cinquième principe est celui de l'indépendance. Dans le domaine de l'application des droits de la personne, l'histoire nous a appris qu'afin que le processus inspire confiance, il faut absolument que tout le monde ait l'impression que les décisions sont prises par un organe indépendant. La simple perception d'une ingérence politique peut être tout aussi mauvaise que l'ingérence elle-même. Nous avons affaire à des groupes qui ont été souvent victimes de discrimination, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Par conséquent, il faut veiller soigneusement à ce que le processus inspire confiance.

Donc, pour tenter d'appliquer ces principes à des problèmes particuliers, je vais vous exposer certains passages de mon mémoire, en vous précisant les pages dans la mesure du possible.

Avant de commencer, je tiens à vous faire remarquer que les exigences imposées par la Loi servent à deux choses qui sont tout aussi utiles l'une que l'autre. La plus évidente et la plus immédiate, consiste à s'assurer que les employeurs élaborent des programmes d'équité en matière d'emploi qui empêcheront la discrimination à l'avenir et assureront l'égalité. C'est évidemment un but extrêmement important.

Mais les rapports qui doivent être présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont aussi servi l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne prévoit aucun recours contre la discrimination passée. La Loi canadienne sur les droits de la personne, elle, en prévoit un pour ceux qui ont été victimes de discrimination par le passé et les rapports qui ont été déposés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi apportent souvent les premières preuves de discrimination. Les rapports ont donc une double utilité.

[*Texte*]

Now, moving into the issues, who and what groups should be protected? And there were some questions of Professor Jain's earlier. I might mention that I'll try to skip over the many points on which I agree with Professor Jain because we certainly have substantial agreement on most of his points.

With regard to the matter of definitions, I wish I had a definition of the term "visible minority" I could give you, or any others. I try to suggest some principles on pages 4 and 5 that might be used, but I don't come up with specific definitions. The only suggestion I would make in that regard is that some of these definitions may be rather technical. One option for the committee to consider would be defining some of the details by way of regulation rather than by trying to accomplish the whole thing in the statute itself. We're still at the beginning of our experience, we may continue to make mistakes, and it's easier to amend regulations than to amend legislation.

The other point I'd like to reinforce, which Professor Jain made, is that it's important that the act cover those who suffer persistent disadvantage and not those for whom, for example, a disability is not an important factor overall in their job or in employment opportunities. In this regard it may be important to have a somewhat different definition under the Employment Equity Act than we would have for the purposes of the Canadian Human Rights Act.

If someone discriminates against someone else on the basis of the fact they are, let's say, of German origin, they should have a remedy under the Canadian Human Rights Act. But I know of no evidence that people of German origin as a whole, as a group, suffer persistent disadvantage in our society, so it might make sense not to include them in the definition of groups under the Employment Equity Act.

With regard to the visible minority category, Professor Jain is certainly the expert in this matter and I don't want to go into details. The one point I might add to what he said is that one of my concerns about the visible minority category is that not all groups may suffer discrimination to the same degree, and having one set of figures that combines the results for all visible minority groups may sometimes mask or hide the fact that a particular group remains at the bottom of our employment scale.

I would just suggest one possibility that the committee might consider. On certain occasions or perhaps even in certain parts of the country one might continue to take the overall figure for visible minorities but, in addition, where a particular community's issues were particularly important, to subdivide the category so that the persistent disadvantage might be identified. For example, the black community in Halifax is an important part of the work force. It might make sense to collect figures on that community separately from other communities that might not be. One might want to pick other groups in other parts of the country.

• 2010

With regard to what employers should be covered, as you know and as Professor Jain mentioned, the federal civil service is excluded—the contractors program is dealt with differently. And with regard to the Public Service, the

[*Traduction*]

Pour passer au vif du sujet, demandons-nous quels groupes, devraient être protégés. Un peu plus tôt, vous avez posé des questions à ce sujet au professeur Jain. Je vais essayer de sauter les passages qui concordent avec ses propos parce que lui et moi sommes du même avis à plusieurs égards.

Pour ce qui est des définitions, je voudrais bien être capable de vous proposer une définition de l'expression «minorité visible». Aux pages 4 et 5 de mon texte, j'énonce certains principes qui pourraient servir à la définir, mais je ne propose pas un texte précis. La seule chose à dire, c'est que certaines définitions peuvent être plutôt techniques. Le comité pourrait envisager de préciser certains détails dans les règlements plutôt que d'essayer de tout mettre dans la Loi. Comme nous n'en sommes encore qu'au début, nous ferons peut-être d'autres erreurs; or, il est plus facile de modifier un règlement qu'une loi.

Comme l'a dit le professeur Jain, et je tiens à le réitérer, il est important que la Loi protège ceux qui ont un handicap permanent et non ceux dont l'invalidité, serait sans conséquence sur leur travail ou leurs perspectives d'emploi. À cet égard, il pourrait être important que la définition de la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit quelque peu différente de celle utilisée dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Par exemple, supposons qu'une personne soit victime de discrimination parce qu'elle est d'origine allemande; elle devrait avoir un recours en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Mais rien n'indique que le fait d'être d'origine allemande soit un handicap en général au Canada. Voilà pourquoi ces personnes ne devraient pas être visées par la définition de groupes désignés qu'on trouve dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Pour ce qui est des minorités visibles, le professeur Jain est vraiment l'expert dans le domaine. Je ne vais donc pas m'attarder là-dessus. J'ajouterais toutefois à ce qu'il a dit que ce qui m'inquiète, personnellement, à propos des minorités visibles, c'est que tous les groupes ne sont pas victimes du même degré de discrimination. Or, si l'on n'a qu'une série de chiffres représentant tous les groupes qui font partie d'une minorité visible, on peut ne pas se rendre compte qu'un groupe en particulier demeure vraiment au bas de l'échelle.

Je vais donc vous faire une suggestion à laquelle vous pourrez réfléchir. Dans certaines occasions ou peut-être même dans certaines régions du pays, on pourrait garder des chiffres pour l'ensemble des minorités visibles, mais en y ajoutant, lorsqu'il y a d'importants problèmes particuliers, les chiffres pour la catégorie qui paraît systématiquement désavantagée. Par exemple, les Noirs de Halifax représentent une proportion importante de la main-d'oeuvre. Ce serait peut-être une bonne idée de recueillir des données uniquement sur eux. On choisirait d'autres groupes suivant la situation prévalant ailleurs au pays.

Quant à savoir quels employeurs la loi devrait viser, comme vous le savez et comme l'a rappelé le professeur Jain, la fonction publique fédérale n'est pas touchée—c'est différent pour les entrepreneurs. Quant à la fonction

[*Text*]

Treasury Board program that applies to public servants does not have the same kind of public reporting and transparency the Employment Equity Act does. I must say that in principle I find it difficult to defend that distinction. It also leaves the impression, perhaps, that the government is unwilling to impose on itself the requirement that it imposes on others, and that can lead to opposition.

With regard to smaller employers, I again agree that there is no magic number in a hundred that smaller employers should be covered. But one option I mention, and this is on pages 6 to 8 of my paper, is if smaller employers were included, one might want to modify the requirements for those smaller employers. For example, at present the reports are divided into 12 job categories that are further divided into quartiles. You might want to combine some of those categories if you were dealing with a firm with, say, 30 employees. So you might have, in effect, a sliding scale of regulations where smaller employers were not subject to exactly the same requirements.

With regard to the Federal Contractors Program, the primary reason that many groups are asking that the Federal Contractors Program be included in the Employment Equity Act is that it doesn't have the public reporting and some of the other provisions that are included in the Employment Equity Act. I do have two concerns, however.

One is constitutional. The employers within the Federal Contractors Program are employers who fall within provincial jurisdiction rather than federal jurisdiction, and there might be some constitutional difficulty in applying exactly the same rules to them that apply to federally regulated employers.

The second point, and this is a potential problem, but may arise quite soon in Ontario, is those employers may also be subject to a provincial employment equity act, and we may want to take that into account in deciding what their obligations should be.

My third general point is with regard to remedies. I've also already stated that I think it's very important that a remedy be provided for all parts of the act, and on pages 8 to 11 I suggest some options that might be used with regard to a remedy for sections 4 and 5, as well as section 6.

I also agree fully with Professor Jain that it would be advantageous to specify either in the Employment Equity Act or the Canadian Human Rights Act, or both, that evidence of a significant disparity between the representation rate that's shown by reports and what one would expect if there was no discrimination should itself be grounds to commence investigation or a complaint. The Canadian Human Rights Commission is now sometimes in a catch-22 situation of having to have evidence in order to get the power to begin to gather evidence.

Finally, an option that I discuss in this section is the option of audit rather than a complaint or fault-finding system. If plans were filed—and I think it would be essential that plans at the very least be filed with the enforcing

[*Translation*]

publique, le programme du Conseil du Trésor qui s'applique aux fonctionnaires fédéraux n'impose pas de rapport public, ni la transparence comme le fait la Loi sur l'équité en matière d'emploi. J'avoue qu'en principe, j'ai du mal à m'expliquer cette différence. On donne l'impression que le gouvernement n'est pas disposé à s'imposer ce qu'il exige des autres. Cela risque de provoquer des remous.

En ce qui concerne les petits employeurs, c'est vrai que le chiffre cent n'a rien de magique et que les entreprises qui comptent moins de salariés devraient être visées. Mais aux pages 6 à 8 de mon mémoire, je propose que si les plus petites entreprises devaient être visées, il faudrait songer à modifier les exigences les concernant. Par exemple, les rapports sont actuellement divisés en 12 catégories d'emploi, elles-mêmes divisées en quartiles. Pour une entreprise comptant 30 salariés, il serait peut-être préférable de regrouper certaines de ces catégories. On aurait donc en fait dans les règlements une échelle mobile selon laquelle les plus petites entreprises ne seraient pas soumises exactement aux mêmes exigences.

En ce qui concerne le Programme de contrats fédéraux, si beaucoup de groupes réclament qu'il soit assujetti à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, c'est parce qu'il ne fait l'objet d'aucun rapport public et qu'il ne prévoit pas certaines des autres dispositions qu'on retrouve dans la loi. J'y vois toutefois deux inconvénients.

Le premier est d'ordre constitutionnel. Les employeurs qui font partie du Programme de contrats fédéraux sont des entreprises provinciales et non fédérales; il pourrait donc être inconstitutionnel de leur appliquer les mêmes règles qu'aux entreprises fédérales.

Le second, et le problème pourrait se poser très bientôt en Ontario, c'est que ces employeurs seraient aussi assujettis à une loi provinciale sur l'équité en matière d'emploi. Il faudrait peut-être en tenir compte avant de décider quelles devraient être leurs obligations.

J'ai aussi une autre remarque générale à formuler au sujet des recours. Je le répète, je trouve très important de prévoir un recours à l'égard de toutes les dispositions de la loi. Aux pages 8 à 11, je présente quelques suggestions de recours se rapportant aux articles 4, 5 et 6.

Je suis aussi tout à fait d'accord avec le professeur Jain quand il dit qu'il serait utile de préciser, soit dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, soit encore dans les deux, que tout écart marqué entre le taux de représentation précisé dans les rapports et celui auquel on devrait s'attendre en l'absence de toute discrimination, devrait suffire pour justifier la tenue d'une enquête ou le dépôt d'une plainte. Il arrive à la Commission canadienne des droits de se retrouver impuissante à agir parce qu'il lui faut avoir des preuves afin d'obtenir le pouvoir de commencer à les recueillir.

Enfin, je pense à une autre possibilité, celle de la vérification qui remplacerait un système fondé sur les plaintes ou sur les critiques. Si les projets étaient déposés—et je crois qu'il serait essentiel que les projets soient au moins remis à

[*Texte*]

agency—they could then be audited perhaps on a random basis, without any predetermination that the employer was likely to be in violation. This is, of course, the way tax audits work. This is the way worker safety inspections work. It's not at all an unusual requirement in our law and may deserve the consideration of the committee.

With regard to modifications in reporting, and this is pages 11 to 12, I mention a technical matter about self-identification. Perhaps I can leave that for questions.

I did want to deal with a suggestion made earlier in testimony before this committee that the reports might not be required on an annual basis. I think one possible option that was presented to you was that a full report might be required every five years and tied to the census cycle and that narrower reports with just flow information would be required annually. I would suggest that this would not provide sufficient information to have effective enforcement of this act. If we think of the position this committee would be in during February 1992, you would have only one annual report to consider during your review, presumably from about 1988, and I think that provides inadequate information.

• 2015

Secondly, I don't think this approach would provide substantial relief from the obligations imposed on employers. If employers are going to fulfil their obligation to implement employment equity they will have to gather this information for internal purposes to measure whether the program is working. If they gather it for internal purposes it's a relatively minor burden to then make this information public and to file it. It's the gathering of the information, if anything, that takes the resources, not the filing of the report.

A fifth point that I mention in my brief is the need for consultation and openness. Professor Jain discussed that point with regard to trade unions. I'd also suggest that the committee consider building into the act a mechanism for consultation with representatives of the designated groups. I also fully agree with the point on consultation with trade unions.

My final point, which I mention on pages 12 to 14, is with regard to the choice of an enforcing agency. This is where I go back to the principle of independence and stress that principle. I don't have any specific proposal. I discuss the pluses and minuses of the various options, such as whether there should be a new agency, whether the Canadian Human Rights Commission should be involved, and whether Employment and Immigration Canada should have responsibility for certain parts that don't directly involve enforcement and leave it to a new agency or the commission to be directly responsible for enforcement.

The point I would like to emphasize, though, is the need for independence, both at the adjudication stage, where it is fairly obvious that we need an impartial hearing, and at the fact-finding or investigation stage, and the fact that human rights commissions are made independent in every jurisdiction. Even though they're not responsible for adjudication, with one exception, they're reponsible for investigation, and that's been found to be uniformly essential

[*Traduction*]

l'organisme chargé de l'application de la loi—on pourrait les vérifier, peut-être en choisissant au hasard, sans partir du point de vue que l'employeur a probablement commis une infraction. C'est ainsi que se font les vérifications fiscales et les inspections pour la sécurité des travailleurs. C'est une exigence qui n'a rien d'exceptionnel dans notre droit; peut-être le comité devrait-il y réfléchir.

Pour ce qui est des modifications au mode de rapport, c'est aux pages 11 et 12. J'y mentionne un détail technique concernant l'autodéfinition. Je vais plutôt attendre vos questions là-dessus.

Je voulais toutefois revenir sur la suggestion d'un témoin précédent devant le comité, selon lequel les rapports ne devraient pas nécessairement être annuels. On a fait valoir qu'un rapport complet pourrait être exigé aux cinq ans seulement, pour coincider avec le recensement, et de n'exiger annuellement que des rapports partiaux sur les données courantes. Je crois que si c'était le cas, on n'aurait pas suffisamment d'informations pour appliquer efficacement la loi. Songez seulement à la position dans laquelle se trouverait le comité en février 1992 puisqu'il n'aurait qu'un seul rapport pour son examen. Je ne crois pas que vous auriez en main suffisamment de renseignements.

Je ne crois pas non plus que cela allégerait grandement les obligations des employeurs. En effet, si les employeurs cherchent vraiment à s'acquitter de leurs obligations sur le plan de l'équité en matière d'emploi, ils doivent de toute façon recueillir ces renseignements pour pouvoir mesurer l'efficacité de leur programme. Tant qu'à recueillir les renseignements pour leur gouverne, ce n'est pas grand chose d'en faire un rapport et de le déposer. Ce qui demande des ressources, ce n'est pas le dépôt du rapport, mais sa préparation.

Je mentionne aussi dans mon mémoire le besoin de consultation et de transparence. Le professeur Jain en a discuté au sujet des syndicats. Je suggère aussi au comité de songer à intégrer à la loi un mécanisme de consultation auprès des représentants des groupes désignés. Je suis aussi tout à fait d'accord pour que l'on consulte les syndicats.

Je termine aux pages 12 à 14 en discutant du choix de l'organisme exécuteur. C'est là que j'en reviens au principe de l'indépendance sur lequel j'insiste. Je n'avance aucune suggestion précise. Je discute des avantages et inconvénients des diverses options, par exemple: Devrait-on créer un nouvel organismes? La Commission canadienne des droits de la personne devrait-elle s'en mêler? Est-ce que Emploi et Immigration Canada devrait-être responsable de certaines dispositions qui ne sont pas directement liées à l'application de la loi confiée au nouvel organisme ou à la commission?

Je tiens surtout à renforcer le besoin d'indépendance, autant au stade de l'arbitrage, qui doit évidemment se dérouler dans l'impartialité, qu'à celui de l'enquête. D'ailleurs, toutes les administrations ont créé des commissions des droits de la personne qui sont indépendantes. Même si ces commissions ne s'occupent pas de l'audition des plaintes, à une exception près, elles sont chargées des enquêtes et, partout, on a jugé que c'était

[*Text*]

in effective enforcement of human rights. In that regard, it is difficult for me to recommend that a department of government have that responsibility, particularly because it would be responsible for investigating itself, especially if we expand the enforcement mechanisms to cover matters such as sections 4 and 5.

I wish to emphasize that this point is based on the principle of independence and not on any adverse assessment of the way in which Employment and Immigration Canada has performed its work. In a very short time it has done an admirable job of developing from scratch a reporting and assessment mechanism. But I think we might find quite quickly that the principle of independence would be perceived to be violated, especially if we expanded the enforcement provisions. But even if there were no actual political interference in the administration of the act there would be fears of that happening, and this is a matter that at least deserves consideration by the committee.

I should quickly mention, though, that I suggest in the last part of the paper portions of employment equity program development that might very well be left with Employment and Immigration Canada, even if the committee were of the impression that direct responsibility for enforcement should be passed to someone else.

I know that's a very brief review of a long written submission. I would be happy to answer questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Black. Well done for racing through the review.

Mr. Nunziata: I would like to thank Professor Black again for all the effort he has put into his submission. I haven't had the opportunity to read it.

Mr. Black: That is my fault, not yours.

Mr. Nunziata: But I will do so. Again, I see the direction in which you're going. It's a similar direction to that of Professor Jain and a lot of other individuals.

• 2020

Speaking of jurisdiction, you of course agree that everyone within the federal jurisdiction should come under an employment equity act. That leaves everyone else under provincial jurisdiction. Is there a current study available that would outline the employment equity situation in each of the provinces and territories?

Mr. Black: Frankly, it would be a relatively short study at the moment because there isn't a great deal, at least outside the public sector. Certain provinces have some public sector programs or voluntary programs, but in terms of mandatory programs, the primary development going on right now is the Ontario consultation process, which is intended to lead to enactment of an Ontario employment equity act. Certain other commissions, for example the Quebec commission, have the power to initiate complaints and in that sense to move some way in the direction of employment equity. Very few such complaints have been made, so it's primarily the Ontario developments that bear watching right now.

[*Translation*]

essentiel pour réussir à faire respecter les droits. À cet égard, j'aurais du mal à recommander qu'un ministère ait une telle responsabilité puisqu'il pourrait être appelé à faire enquête sur lui-même, surtout si on élargit le champ d'application des articles 4 et 5.

J'insiste sur le fait que ma réflexion repose sur le principe de l'indépendance et non sur une évaluation critique du travail d'Emploi et Immigration Canada. En très peu de temps, le ministère a admirablement réussi à élaborer à partir de rien un mécanisme de déclaration et d'évaluation. On se rendrait rapidement compte que le principe de l'indépendance paraîtrait ne pas être respecté, surtout si l'on élargissait le champ d'application des dispositions. Et même s'il n'y avait aucune ingérence politique réelle dans l'application de la loi, on pourrait craindre que cela se produise. C'est un détail sur lequel le comité doit s'arrêter.

Je mentionne en passant que, même si le comité préférer que la responsabilité directe de l'application soit confiée à quelqu'un d'autre, Emploi et Immigration Canada pourrait très bien demeurer responsable de l'aspect documentation du programme d'équité en matière d'emploi.

Je vous ai résumé très brièvement un mémoire assez long. Je répondrai avec plaisir à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Black. Vous avez fait un bon résumé.

M. Nunziata: Je veux remercier le professeur Black du mémoire qu'il s'est donné la peine de rédiger. Je n'ai malheureusement pas eu l'occasion de le lire.

M. Black: C'est ma faute, pas la vôtre.

M. Nunziata: Mais je vais le lire. Je comprends votre orientation. Elle se rapproche de celle du professeur Jain et de bien d'autres personnes aussi.

À propos de compétences, vous voulez que toutes les entreprises fédérales soient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Seules les entreprises provinciales ne le seraient pas. Y a-t-il une étude à jour sur l'équité en matière d'emploi dans chacune des provinces et dans les territoires?

M. Black: Franchement, l'étude ne serait pas bien longue parce qu'il ne se fait pas grand'chose, du moins en dehors du secteur public. Certaines provinces ont des programmes pour les fonctionnaires ou des programmes volontaires, mais pour ce qui est des programmes obligatoires, c'est en Ontario que les choses commencent puisqu'on est en train d'y tenir des consultations en vue d'adopter une loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi. Certaines autres commissions, notamment celle du Québec, ont le pouvoir de déposer une plainte, ce qui rapproche un peu d'une Loi sur l'équité en matière d'emploi. Mais comme très peu de plaintes ont été déposées, il faut surtout surveiller en ce moment ce qui se passe en Ontario.

[*Texte*]

Mr. Nunziata: The average person, of course, doesn't distinguish between federal and provincial jurisdiction. You may have person A employed by one company within federal jurisdiction, and person B employed by another company within provincial jurisdiction. If we come up with an act that has enforcement mechanisms and targets and whatnot, the situation would be like night and day in the two firms, which could be across the street from one another. I wonder if it might be useful for this committee to have at least a recommendation that the federal government work in consultation with the provinces and territories to provide some leadership so that whatever piece of legislation they develop is a similar piece that can apply both federally and provincially.

Mr. Black: I think that would be useful. What has happened in the past with regard to human rights legislation is that one jurisdiction has enacted it and then it has tended to spread. I think also that several other provinces have now expressed some interest in developing employment equity, so such a recommendation would be timely.

Mr. Nunziata: One other question, Mr. Chairman, with regard to the enforcement mechanism. Obviously, it's going to be one of the major issues we're going to have to grapple with before this committee. As you point out in your paper, you can't simply take section 4 and section 5 and attach an enforcement mechanism to them because the sections are too vague, although an enforcement mechanism is something I'd like to see. It's easy to provide a penalty or a sanction for not filing this report once a year, but how would you attach an enforcement mechanism to something like section 4, for example, where there's so much ambiguity? You indicated that a law has to be respected before it's followed and has to be certain, and section 4 is totally lacking in certainty. How do you achieve the same purpose and how are you able to attach an enforcement mechanism that would withstand the test of law and time in the Supreme Court?

Mr. Black: I think the first essential step is that employers would have to file the plans that they adopt under section 5 and report on the steps they've taken under section 4. In my paper I then try to suggest three options, just by way of example.

The minimal option would be to say that they merely have to report on what they have done under each requirement. They would have to show that their plan, at least in general terms, deals with goals and timetables and the other wording of section 5. Under this minimalist option there would be no attempt to say whether they'd done a good job, just whether they had done anything at all. I suggest that this is less than what's needed, but I want to point out that even that would be a step ahead of where we are now.

A second option would be an assessment. Professor Jain's list provides an example of the type of criteria that might be used in such an assessment. Obviously, one can use exactly those criteria or make slight modifications, but it gives a good example of the type of assessment that might do.

[*Traduction*]

M. Nunziata: Le citoyen moyen ne fait pas la distinction entre les entreprises fédérales et les entreprises provinciales. Certains salariés sont à l'emploi d'entreprises fédérales et les autres, d'entreprises provinciales. Si nous adoptons finalement une loi comportant des mécanismes d'application, des objectifs, et je ne sais quoi d'autre, la situation sera totalement différente pour les deux catégories d'entreprises, même si on les retrouve souvent installées côte à côte. Le comité aurait-il intérêt à présenter au moins une recommandation demandant au gouvernement fédéral de consulter les provinces et les territoires et de les inciter à adopter une loi correspondante à la loi fédérale afin que les mêmes exigences s'appliquent à tous.

M. Black: Ce serait effectivement utile. Dans le domaine des droits de la personne, une administration a un jour adopté une loi, puis les autres ont suivi. Plusieurs autres provinces se sont également dites intéressées à une Loi sur l'équité en matière d'emploi. Une telle recommandation arriverait donc à point nommé.

M. Nunziata: Une autre question, monsieur le président, au sujet du mécanisme d'application. C'est certainement le principal problème que nous aurons à résoudre. Comme vous le dites dans votre mémoire, on ne peut se contenter d'adopter un mécanisme d'application des articles 4 et 5 parce que ceux-ci sont trop vagues. Pourtant, personnellement, j'aimerais bien qu'il y en ait un. C'est facile de prévoir une peine pour ceux qui ne soumettent pas leur rapport chaque année, mais comment peut-on faire respecter quelque chose comme l'article 4, par exemple, qui est si ambigu? Vous avez dit qu'avant de se conformer à la loi, il faut la respecter et savoir précisément en quoi elle consiste. Or, l'article 4 est beaucoup trop vague. Comment peut-on arriver au même résultat et quel genre de mécanismes résisterait à la longue et à l'examen de la Cour suprême?

M. Black: La première étape essentielle, c'est que les employeurs soient tenus de déposer les plans qu'ils adoptent en vertu de l'article 5 et de faire rapport sur les mesures prises en vertu de l'article 4. Dans mon texte, je vous donne en exemple trois possibilités.

Le minimum serait d'exiger un simple rapport sur ce que les employeurs ont fait en vertu des deux articles. Il leur faudrait donc démontrer que leurs plans, du moins en général, comportent des objectifs, des échéanciers, et tout ce que prévoit l'article 5. Cette option ne permettrait pas d'apprécier la qualité du plan, seulement de vérifier que quelque chose a été fait. Je crois que nous avons besoin de quelque chose d'un peu plus fort, mais il faut dire que ce serait déjà mieux que ce que nous avons en ce moment.

L'évaluation serait une deuxième possibilité. Dans sa liste, le professeur Jain donne un exemple des critères qui pourraient servir à une telle évaluation. On peut évidemment garder les mêmes critères ou y apporter de légères modifications, mais cela vous donne une bonne idée du genre d'évaluation qu'on pourrait faire.

[*Text*]

• 2025

A third example might be to provide certain numerical standards, either alone or in conjunction with something like Professor Jain's scale, so that one would say if the level of under-representation was significant—and you could define that level mathematically—an employer would be obliged to build a catch-up in future hires. This is, in effect, putting into a statute very much what the Supreme Court of Canada said in the *Action Travail des Femmes* case, that women are now at 1.7%, I believe, in blue-collar jobs in the Montreal region. Overall in the country, they're at 13%, and until they reach 13%, one in four future hires will be a woman. Similar standards could be built into the statute by regulation. Now, those are an escalating number of options.

Mr. Langlois: Mr. Black, I didn't have a chance to read your full document, but that will certainly be part of my next weekend's reading, so I will take note of it.

Mr. Black: My apology.

Mr. Langlois: No, that's fine. I wouldn't have had any time to read it anyway.

Since the law as it is has been passed, can you give us your comments on the role and the way the Department of Employment and Immigration has managed the law, has been able to communicate to the employers, to the business community in Canada, the fact that this law exists and that the government would like to see better employment equity?

Mr. Black: My opinion is that with regard to the obligation to collect reports and the analysis of those reports, I am quite impressed by the job Employment and Immigration Canada has done.

The department has not tried to bring enforcement proceedings against those employers, for example, who have not filed plans or have not done the required analysis. In fairness to the department, it had no legal power to do so, so that's not a criticism of Employment and Immigration Canada at all.

What I was trying to say in my earlier testimony was if those kinds of enforcement measures were added to the act, then through no fault of its own but just because it's a government department, Employment and Immigration Canada would find itself in a very difficult position in trying to enforce those measures. Especially if federal employees were covered, the Minister of Employment and Immigration Canada would be assessing the job colleagues in Cabinet were doing. I think that would be an extremely uncomfortable role to play.

Similarly, if the department was assessing how Treasury Board was doing, it might, in a sense, be in the position of having to bite the hand that feeds it.

Mr. Langlois: Very quickly, can you tell us if you feel we could achieve the same goals we're trying to achieve by adding incentives into the revised law instead of enforcement procedures? I hate enforcement procedures.

Mr. Black: My answer is that we need both.

[*Translation*]

Une troisième possibilité serait de prévoir certaines normes numériques, soit indépendammant, soit en rapport avec une échelle comme celle proposée par le professseur Jain. Ainsi, si le niveau de sous-représentation était important—le seuil étant précisé numériquement—un employeur serait obligé de se rattrapper lors de l'embauche de nouveaux salariés. Ce serait en fait prévoir dans la loi ce que la Cour suprême du Canada a dit dans l'arrêt Action Travail des Femmes au sujet de la proportion de femmes dans les emplois de cols bleus dans la région de Montréal, qui serait de 1.7 p. 100. Pour l'ensemble du pays, cette proportion est de 13 p. 100 et, tant que la même proportion n'aura pas été atteinte dans la région de Montréal, il faudra qu'un nouvel employé sur quatre soit une femme. On pourrait adopter en vertu de la loi un règlement prévoyant des normes comparables. Il y a aussi d'autres options.

M. Langlois: Monsieur Black, je n'ai pas eu la chance de lire votre texte au complet, mais j'ai la ferme intention de le faire en fin de semaine.

M. Black: Je vous prie de m'excuser.

M. Langlois: Non, je vous en prie. Je n'aurais pas eu le temps de le lire de toute façon.

Qu'est-ce que vous pensez de la façon dont le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a administré la loi depuis son adoption? A-t-il réussi à faire admettre aux employeurs, au monde canadien des affaires, l'existence de la loi et l'idée que le gouvernement souhaitait l'équité en matière d'emploi.

M. Black: Pour ce qui est de l'obligation de recueillir les rapports et de les analyser, le travail d'Emploi et Immigration Canada m'a vivement impressionné.

Le ministère n'a pas tenté de sévir contre les employeurs qui avaient omis de présenter leurs plans ou qui n'avaient pas fait les analyses requises. Il faut dire que celui-ci n'a pas légalement le pouvoir d'agir ainsi; ce n'est donc pas du tout une critique de ma part.

Ce que j'ai voulu dire plus tôt c'est que si l'on ajoutait à la loi des dispositions permettant de la faire respecter, Emploi et Immigration Canada, du seul fait qi'il s'agit d'un ministère fédéral, se retrouverait dans la situation peu enviable de devoir appliquer ces dispositions. S'il s'agissait de fonctionnaires fédéraux, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration serait obligé d'évaluer le travail de ses collègues du Cabinet. Ce ne serait pas un rôle facile.

De même, demander au ministère d'évaluer le travail du Conseil du Trésor, c'est en quelque sorte l'obliger à porter un jugement sur le ministère dont il dépend à certains égards.

M. Langlois: Très rapidement, pouvez-vous nous dire s'il serait possible d'atteindre les mêmes objectifs en ajoutant des mesures incitatives à la loi plutôt que des mécanismes d'application? J'ai horreur des peines.

M. Black: Je crois qu'il faudrait les deux.

[*Texte*]

Mr. Langlois: A balance of—

Mr. Black: Balance implies we'll have weak incentives and weak enforcement and that isn't what I would like to see. If most people don't comply voluntarily, a law is unenforceable. We learned that during Prohibition and so on.

On the other hand, if there is not a strong and effective enforcement mechanism as a back-up, one can find incentives don't work and, to use a personal example, we're probably more likely to respect the no-parking regulations during those hours when we know there are parking officers to come around to give violation tickets than during those times when we know there aren't. Even law-abiding citizens sometimes tend to give priority to other matters when there's no ultimate enforcement mechanism. So I think the two have to go together.

• 2030

Mr. Skelly: I'd like to thank you as well for the material you've brought to us today. A previous witness before the committee was asked if the government had goals and timetables for achieving employment equity, over what timeframe we were going to achieve it, and what were the targets we were going to achieve. I was told, I guess since I asked the question, that the government didn't have those specific timetables and didn't have specific targets and timeframes over which they were going to achieve them. It was also suggested to me that we shouldn't really expect that the government should have those. But if you don't have those, how are you going to judge the success of your own legislation or how are you going to direct yourself towards enforcing or perhaps using the carrot approach? I'm wondering what policies the government should have with respect to employment equity and how they should be stated in order to make them clear to the employers and to the designated groups and to others in society.

Mr. Black: I think almost everyone who has studied this area suggests that an employment equity program without goals and timetables simply won't work, and that is as important in the public sector as in the private sector. I think if there aren't goals and timetables, even well-meaning managers will give priority to other factors.

I think the government is also missing a positive opportunity for incentives. If the government has those goals and timetables and if it shows that they're feasible, and if the government develops better measures to achieve them, first of all, that can assist the private sector, and second, demonstrate conclusively to the private sector that this isn't some kind of impossible requirement that's being imposed.

The difficulty I have with the Treasury Board process is precisely that I don't know much about it because so little is public. I work at a human rights centre. I don't know about it. Of course, it's pretty hard for the private employers to get any information. I think the strength of the Employment Equity Act has been its public accountability. I'd like to see that in all sectors.

[*Traduction*]

M. Langlois: Un équilibre...

M. Black: Si vous parlez d'équilibre, vous aurez des mesures incitatives faibles et des dispositions d'application faibles; ce n'est pas ce que je rechercherais. Il est impossible de faire respecter une loi à laquelle les gens ne se conforment pas de leur propre chef. La Prohibition nous a donné une bonne leçon à cet égard.

Par contre, si l'on ne prévoit pas de mesures sévères et efficaces en cas de non respect de la loi, que peut-on faire si les mesures incitatives restent sans effet? Je vais vous donner un exemple concret. Les gens sont beaucoup plus susceptibles de respecter les interdictions de stationnement pendant les heures où ils savent que les préposés se promènent pour donner des contraventions. Même les citoyens les plus respectueux de la loi ont parfois tendance à donner la priorité à autre chose lorsqu'ils n'ont rien à craindre. Je pense donc que l'un ne va pas sans l'autre.

M. Skelly: Je veux vous remercier de la documentation que vous nous avez apportée. On a demandé à un témoin précédent quels échéanciers et quels objectifs le gouvernement devait se donner pour arriver à l'équité en matière d'emploi. Il m'a répondu—puisque c'est moi qui posait la question—que le gouvernement n'avait ni échéancier ni objectif précis. On m'a aussi dit que nous ne devions pas nous attendre à ce que le gouvernement s'en donne. Mais sans objectifs ni échéanciers, comment juger du succès de la loi et comment arriver à décider s'il faut user de la carotte ou du bâton? Je me demande quelles politiques le gouvernement devrait se donner en matière d'équité et comment il faudrait les formuler afin qu'elles soient très claires pour les employeurs, pour les groupes désignés et pour le reste de la société.

M. Black: Presque tous ceux qui ont étudié la question croient qu'un programme d'équité en matière d'emploi dénué d'objectifs et d'échéanciers ne peut aboutir. C'est aussi important dans le secteur public que dans le secteur privé. Sans objectifs ni échéanciers, même les gestionnaires les mieux intentionnés donneront la priorité à d'autres choses.

Je crois que le gouvernement perd aussi une belle occasion d'inciter les gens à agir. Si le gouvernement avait des objectifs et des échéanciers manifestement réalisables, et s'il améliorait les mesures destinées à les réaliser, d'abord il aiderait l'entreprise privée et ensuite il lui prouverait sans l'ombre d'un doute que les exigences imposées ne sont pas irréalisables.

Le problème du processus choisi par le Conseil du Trésor, c'est précisément qu'il est si secret qu'on n'en sait presque rien. Je travaille au Centre des droits de la personne et je le connais mal; alors imaginez les entreprises privées qui arrivent difficilement à obtenir des renseignements. Je crois que la force de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, c'est sa transaprence. J'aimerais bien que ce soit la même chose partout.

[*Text*]

Mr. Skelly: But the weakness is that it hasn't achieved employment equity.

Mr. Black: It hasn't. . . We still have unsafe workplaces and we don't give up on worker's compensation legislation.

Mr. Skelly: Which probably brings me to the next question. You mentioned at the beginning of your presentation that the lack of an enforcement mechanism indicates that the government doesn't take results seriously.

Mr. Black: I don't want to make a judgment on what happened in 1986. I wasn't in the House and I didn't read *Hansard*. But whether that's true or not, that very well may be the way that it's perceived. That can lead employers to say that the government isn't very serious about the section 4 and 5 obligations, even if the government were totally serious.

Mr. Skelly: This legislation imposes very detailed and strict reporting requirements plus sanctions for not reporting and yet it doesn't focus on what the results of all that reporting are. I guess if I were an employer I would be concerned about the cost of this, because it doesn't seem to be directed specifically towards any results. I agree with you that if anybody's going to take this legislation seriously it has to have some enforcement, and some goals and targets built into it. I'm wondering how you do that, how you get from where we are now to there.

Mr. Black: I tried to present some options. Again, I know the committee's going to have a number of detailed points. How do you define the groups? Exactly what would the standards be to measure compliance with sections 4 and 5?

I again suggest that perhaps regulations are the answer here, that you don't have to come up with all the details by your May reporting date. That, however, again emphasizes the importance of the independence of the enforcing agency, because for them to be accepted by all parts of the community, I think it will be important that an independent agency have input into those regulations.

• 2035

Mr. Halliday: It is good to have you here, Mr. Black.

I'm still having difficulty with reconciling Professor Jain's strong feeling about the economic benefits from employment equity with his subsequent requirement to have mandatory compliance. It suggests our business people are not very smart, or else they would do it on their own. So I'm wondering how you reconcile those two requirements. I would have thought if it was to the economic gain of business, they would want to do it, and therefore you shouldn't have to have mandatory compliance. He has presented these two cases, which I think are at odds with each other. I'm having trouble reconciling the two positions.

Mr. Black: That makes logical sense, but I think empirically we have shown we need an enforcement mechanism. Overall, well-managed companies with good employment policies—forget about human rights or

[*Translation*]

M. Skelly: Mais sa faiblesse, c'est qu'elle n'a pas réussi à imposer l'équité en matière d'emploi.

M. Black: Non. . . Mais vous savez, il y a encore des milieux de travail dangereux et ce n'est pas pour cela qu'on abandonne la Loi sur les accidents du travail.

M. Skelly: Cela m'amène à la question suivante. Vous avez dit au début de votre exposé que l'absence de dispositions contre ceux qui ne respectent pas la loi montre que le gouvernement n'est pas sérieux.

M. Black: Je ne veux pas me prononcer sur ce qui s'est passé en 1986. Je n'étais pas député et je n'ai pas lu le *Hansard*. A tort ou à raison, on a peut-être effectivement donné cette impression. Les employeurs ont pu être amenés à penser que le gouvernement n'envisageait pas sérieusement de faire respecter les obligations prévues aux articles 4 et 5, même si ce n'était pas du tout le cas.

M. Skelly: La loi impose la présentation de rapports selon des exigences strictes et très détaillées et elle prévoit des peines pour ceux qui n'en présentent pas; pourtant, on ne précise pas ce qu'il faut conclure de tous ces rapports. Si j'étais un employeur, je me soucierais de ce que cela me coûte parce que je n'en verrais pas vraiment l'utilité. Vous avez raison de dire que la loi sera prise au sérieux si elle prévoit des objectifs et des mesures en cas de non-respect des dispositions. Mais comment peut-on y arriver, voilà ce que je me demande.

M. Black: J'ai essayé de vous présenter quelques suggestions. Je sais que le comité aura à régler certains détails. Par exemple, comment définir les groupes? Selon quels critères faut-il mesurer la conformité aux articles 4 et 5?

Je pense que la solution consisterait sans doute d'adopter des règlements, ce qui vous éviterait d'avoir à prévoir tous les détails d'ici à la date prévue pour le dépôt de votre rapport, en mai. Cela vient toutefois renforcer l'importance d'avoir un organisme exécuteur indépendant, car pour que tous les segments acceptent de se plier à la réglementation, il faut qu'un organisme indépendant contribue à leur rédaction.

M. Halliday: Cela fait plaisir de vous avoir parmi nous, monsieur Black.

Le professeur Jain était convaincu des avantages économiques de l'équité en matière d'emploi, mais il réclame pourtant que la conformité à la loi ne soit plus volontaire. J'ai du mal à comprendre parce que cela signifie, soit que nos gens d'affaires ne sont pas très futés, soit qu'ils sont très individualistes. Je me demande comment vous pouvez concilier ces deux éléments. J'aurais cru que si elles avaient à y gagner, les entreprises se conformeraient de leur propre chef, sans qu'on soit obligé de leur imposer quoi que ce soit. Il a plaidé ces deux causes qui m'apparaissent contradictoires. J'ai du mal à le suivre.

M. Black: C'est logique, mais on a démontré, scientifiquement, qu'il faut des mesures coercitives. Dans l'ensemble, les entreprises bien administrées qui ont de bonnes politiques d'emploi—ne parlons plus des droits de la

[*Texte*]

employment equity; just with good, fair employment policies—find they are in the best position to develop employment equity plans. They already try to treat all their workers fairly. It's the employers that don't have good personnel policies that tend to get in trouble with employment equity also. Logically, those employers would be better off to develop good personnel policies. But somehow that doesn't happen.

Part of the problem is that it's sometimes hard to see the economic benefits of something until you have some examples, and we just haven't had those examples. We have, but they haven't been made public and widely distributed. So in many cases employers just aren't yet aware of the kind of economic and management benefits this would entail.

Mr. Halliday: This competitiveness kick we're on now, where we're having meetings and hearings in some 60 cities. . .it would be interesting to see if any companies or any individuals have come up with this as a way to make us more competitive. I haven't studied the results of those yet to see, but I think it would be worth looking into the results of that to confirm if what Mr. Black and Professor Jain are saying—

Mr. Black: Yes, I think that would be very useful.

I might also mention, however, that I think it's fair for us to impose some obligations if we find there's harm to society in general, and there's no doubt about that with regard to discrimination. Even if we found it cheaper to have no pollution controls and we could produce paper or lead or something less expensively, we wouldn't say competitiveness suggests we must do that.

Mr. Halliday: Can you give us any idea of how we in Canada compare with the countries in the OECD?

Mr. Black: I think there's a variation there. I hate to beg off a detailed answer, but. . . Our Human Rights Centre is actually just at the beginning of a study of exactly that. At least a draft of it is due in about a month, and I'd be happy to provide the committee with that information when I've had a chance to do a little more research.

The Chairman: Mr. Black, I wonder if you could tell me if in your opinion employment equity plans should be confidential or not, and if you believe they shouldn't be, why is it you believe they shouldn't be?

Mr. Black: If we're going to have an enforcement mechanism from section 5 that's meaningful, it is essential at the very least that those plans be supplied to the enforcing agency. Otherwise they will have absolutely—

The Chairman: I meant publicly in the sense that the competitors would know the plans too.

Mr. Black: My training is in law, and I would suggest you might want to consult an administration official. My impression, however, and I can't claim great expertise in this, is that it might be better to say the reports are public with the following exceptions, rather than to say the reports are completely private, because most parts of the reports really aren't ones that would give any competitive advantage.

[*Traduction*]

personne ou de l'équité, mais simplement de bonnes et justes politiques d'emploi—sont généralement celles qui sont le mieux en mesure d'élaborer des plans d'équité en matière d'emploi puisqu'elles traitent déjà tous leurs travailleurs équitablement. Ce sont les employeurs dont les politiques laissent à désirer qui ont tendance à avoir du mal aussi avec l'équité en matière d'emploi. Logiquement, ceux-ci auraient avantage à adopter de meilleures politiques pour leur personnel. Malheureusement, ce n'est pas ainsi que les choses se passent.

Le problème, c'est entre autres qu'il est parfois difficile de percevoir les avantages économiques d'une mesure avant d'avoir vu des exemples et nous n'avons pas d'exemples à proposer. Ou plutôt, il y en a, mais on en a très peu parlé. Bien souvent, les employeurs ne connaissent tout simplement pas encore les avantages économiques et administratifs qui en résulteraient.

M. Halliday: On parle beaucoup de compétitivité en ce moment avec des réunions dans une soixantaine de villes. . . Ce serait intéressant de voir si des entreprises ou quelqu'un a trouvé cette façon de nous rendre plus compétitifs. Je n'en ai pas encore analysé les résultats, mais il vaudrait la peine de le faire pour confirmer si les propos de M. Black et du professeur Jain. . .

M. Black: Oui, je crois que ce serait très utile.

J'ajouterais qu'il est juste d'imposer des obligations quand la société en général est lésée, et c'est certainement ce qui se produit quand il y a discrimination. Même si la production du papier coûte moins cher quand on ne fait pas attention à la pollution, nous n'allons pas sacrifier les mesures anti-pollution au nom de la compétitivité.

M. Halliday: Pouvez-vous nous dire comment le Canada se compare aux pays de l'OCDE?

M. Black: Je pense qu'il y a un certain décalage. Je ne veux pas me défiler, mais. . . Le Centre des droits de la personne vient précisément d'entamer une étude là-dessus. Nous devrions avoir un brouillon d'ici à un mois, et dès que j'aurai eu l'occasion d'approfondir mes recherches, je transmettrai les renseignements au comité avec plaisir.

Le président: Monsieur Black, selon vous, est-ce que le plans préparés par les employeurs sur l'équité en matière d'emploi devraient être confidentiels et sinon, pourquoi ne devraient-ils pas l'être?

M. Black: Si l'on veut que les mesures coercitives se rattachant à l'article 5 aient du poids, il faut absolument que les plans soient au moins remis à l'organisme chargé de l'application de la loi. Sinon, ils n'auront absolument aucun. . .

Le président: Je pensais plutôt à les rendre publics; est-ce que les concurrents devraient connaître ces plans.

M. Black: Je suis juriste de formation. Vous devriez plutôt poser la question à un spécialiste de l'administration. J'ai toutefois l'impression, bien que je ne sois pas spécialiste, qu'il vaudrait mieux prévoir que les rapports sont publics, sauf certaines exceptions, plutôt que le contraire, car je ne pense pas que ces rapports puissent donner un avantage concurrentiel.

[*Text*]

• 2040

"We're going to survey building number three to ensure that it's accessible to wheelchairs" is not the kind of step that the competitors are going to grab onto, or the kind of information that they could use to competitive advantage. On the other hand, I suppose "Here are our plans for hiring in the next year" might require a different consideration. Perhaps the whole plan could be filed with the agency and then, if it were determined that there were particular matters that would be unfair to reveal publicly, they could be deleted, rather than keeping the whole plan private.

The Chairman: If we opted for a new employment equity commission, in your opinion should it follow the same model as the Canadian Human Rights Commission plus the tribunal concept, or do you see another model?

Mr. Black: I think it's very helpful to separate out investigation from tribunal enforcement. Otherwise an agency is in the position of saying, "Did our investigator do a good job?" And employers quite rightly say that isn't an impartial proceeding. I think you have at least to follow the model to the extent of having adjudication separate from investigation.

The Chairman: But you'd also follow the principle of independence, which in your view then would preclude the department from having the investigation process?

Mr. Black: I think what we've learned, at least in other areas of human rights law, was that in the 1960s on many occasions responsibility for investigation was assigned to a line department. I know in my own province of British Columbia that was true until 1973. It simply didn't work. Even where people tried to do an effective job, there were perceptions that it wasn't being applied fairly. I think the lesson we've learned is that independence is important at the investigation or assessment stage, as well as at later stages. But in terms of collecting the information and publishing the reports, providing consultation services with employers, and I'm sure other things as well, those are examples of the kinds of things that could be done by a line department that wouldn't jeopardize the independence issue in any serious way.

Mr. Nunziata: I want to ask you about public attitudes towards employment equity. Have you studied that?

Mr. Black: No. I must admit most of my opinion comes from reading the earlier testimony to you about the new surveys.

Mr. Nunziata: I don't believe the public grasps the concept of employment equity. I don't think there's an understanding out there of what it's all about. There's some suggestion that we expand the jurisdiction to include everyone within federal jurisdiction and companies that have. . .Professor Jain recommended 15 or more employees. I'm wondering at what point do you start developing a backlash. Once you drop it down to 15 employees, I think companies might start

[*Translation*]

La déclaration du genre: «nous allons examiner l'immeuble numéro 3 pour nous assurer qu'il est accessible aux personnes en fauteuils roulants», n'a vraiment rien pour faire courrir vos concurrents ou pour leur conférer un avantage. Par contre, si le rapport commence par: «Voici nos plans de dotation pour l'année prochaine», alors ceux d'en face devront peut-être aviser. Les employeurs pourraient remettre leur plan complet à l'organisme responsable et si l'on décidait que la révélation de certaines parties risque de désavantager un employeur, on les retrancherait. Mais il ne faut pas garder secret tout le plan.

Le président: Si nous options pour la création d'une nouvelle commission sur l'équité en matière d'emploi, devrait-on, selon vous, s'inspirer de la Commission canadienne des droits de la personne plus le tribunal administratif ou devrait-on choisir un autre modèle?

M. Black: Je crois qu'il est préférable de faire la partition entre ce qui concerne les enquêtes et ce qui concerne les jugements. Sinon, l'organisme est obligé de juger le travail de ses enquêteurs. Les employeurs pourraient aussi prétendre alors que la procédure est partiale. Je pense qu'il faut, à tout le moins, avoir deux organismes distincts pour l'enquête et pour l'arbitrage.

Le président: Tout en respectant le principe de l'indépendance, ce qui signifie que le ministère ne pourrait pas se charger des enquêtes, c'est bien cela?

M. Black: Nous avons tiré des leçons dans d'autres secteurs des droits de la personne. Dans les années 1960, il est souvent arrivé que les enquêtes soient confiées à un ministère responsable. Je sais que c'était le cas en Colombie-Britannique, d'où je suis originaire, jusqu'en 1973. Cela ne marche tout simplement pas. Même là où les gens ont essayé de faire un travail honnête, les gens avaient l'impression qu'il y avait des injustices. On a ainsi appris que l'indépendance est importante au stade de l'enquête ou de l'évaluation, de même qu'au stade subséquent d'ailleurs. Pour ce qui est de la collecte des renseignements, de la publication des rapports, des services de consultation auprès des employeurs, et d'autres aspects, ce sont des tâches qui peuvent être confiées à un ministère responsable sans remettre en question la notion d'indépendance.

M. Nunziata: Avez-vous étudié l'attitude de la population face à l'équité en matière d'emploi?

M. Black: Non. J'avoue que j'ai surtout fondé mon opinion sur les exposés des témoins précédents qui vous ont entretenus des nouvelles enquêtes.

M. Nunziata: Je ne pense pas que la population comprenne vraiment le concept d'équité en matière d'emploi. On ne sait pas vraiment de quoi il s'agit. Certains proposent que nous élargissions le champ d'application à toutes les entreprises fédérales qui ont... Le professeur Jain a recommandé 15 employés ou plus. Je me demande à partir de quel moment il faut craindre le retour de bâton. Les entreprises qui n'auront que 15 employés commenceront à se

[*Texte*]

objecting to the resources that it would take to complete a form like this once a year. You might have employees who might be complaining, or prospective employees who might start complaining about reverse discrimination.

Mr. Black: I think that's an issue that we have to educate on at all levels. Our Supreme Court has taken a strong position that special measures to assist disadvantaged groups are not reverse discrimination. They're equality, pure and simple.

With regard to the level of companies, what I tried to suggest earlier was that if we had companies with 15 employees we might not want them to file the same thick reports. We might have a simplified reporting mechanism for them. That would make some sense to me, partly because it doesn't make much sense to say a company with 15 employees will have 2% people of aboriginal origin. They are either going to have zero, one-fifteenth, two-fifteenths, and so on, partly because if the numbers get too small it means information about individual employees. . .you can deduce who has the disability from reading the report, if there are only four employees.

• 2045

But with those qualifications, I think we could apply it to smaller employees, just not in exactly the same way.

Mr. Nunziata: Once you start applying it to firms of 15 or more. . . Let me play devil's advocate. If a company is about to hire somebody and there is an enforcement mechanism in section 4 that says you have to do certain things and if you don't there is going to be a sanction at the end of it, and this particular firm has to hire two or three people, then they are going to be looking to women, aboriginals—one of the four categories. Or if a company of 15 people is about to promote, you are going to have the situation where one person. . .

I understand that in order to achieve equality you have to have affirmative action at times, but for there to be acceptance of this. . . There could be a tremendous backlash, because a firm might be forced to hire somebody over someone else in order to comply with the Employment Equity Act, and how do you explain that to someone who has been working at a company for a great number of years and has been waiting for that one promotion and that person doesn't fall within any of the four categories? Someone else does, and in order to comply, the firm is required to promote that other person.

Mr. Black: I would make two quick points, first the one Professor Jain made, that we are talking about hiring qualified persons. If you have done all the recruiting by the appropriate means and there is no member of one of the designated groups who is qualified, you don't hire an unqualified person.

[*Traduction*]

plaindre des ressources qu'il leur faudra consacrer à la préparation du rapport annuel. Des candidats à un emploi pourront se plaindre d'une discrimination à rebours.

M. Black: Je crois qu'il faut sensibiliser les gens. La Cour suprême a adopté une position ferme: Les mesures spéciales destinées à aider les groupes défavorisés ne constituent pas une discrimination à rebours. Elles permettent l'égalité pure et simple.

Pour ce qui est de la taille des entreprises, ce que j'ai voulu dire plus tôt, c'est que si la loi devait viser des entreprises de 15 employés seulement, peut-être serait-il préférable de leur demander des rapports simplifiés. Ce serait logique, notamment parce qu'il serait idiot d'imposer 2 p. 100 d'employés autochtones à une compagnie qui ne compte que 15 salariés. Ou il n'y en aura pas du tout, ou il y en aura un ou deux. Lorsque les nombres sont réduits, on peut mettre des noms sur les renseignements fournis. Lorsque le personnel est réduit, on peut facilement identifier la personne qui a un handicap à la lecture du rapport.

Outre ces réserves, je crois qu'il est possible d'appliquer la loi à des entreprises plus petites, en modulant comme il se doit.

M. Nunziata: Si on applique la loi aux entreprises de 15 salariés ou plus. . . Je vais me faire l'avocat du diable. Si une entreprise est sur le point d'engager quelqu'un et que l'article 4 prévoit des mesures coercitives au cas où vous ne feriez pas ce que vous avez à faire, il est certain qu'elle recherchera des femmes, des autochtones ou enfin quelqu'un qui tombe dans l'une des quatre catégories désignées. Si une entreprise de 15 salariés est sur le point d'accorder une promotion, la même chose se produira si quelqu'un. . .

Je comprends que pour en arriver à l'égalité, il faut faire de la discrimination positive, mais encore faut-il que cela soit bien accepté. . . Il pourrait y avoir un formidable retour de bâton si une entreprise était obligée d'engager une personne plutôt qu'une autre afin de se conformer à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comment expliquer au salarié qui travaille dans une entreprise depuis un grand nombre d'années et qui attend une promotion, qu'il ne l'aura pas parce qu'il ne fait pas partie de l'une des quatre catégories désignées et que l'entreprise doit se conformer à la loi.

M. Black: Je voudrais faire deux brèves remarques. Premièrement, comme l'a dit le professeur Jain, il s'agit ici d'engager des personnes compétentes. Si aucune des personnes faisant partie de l'un des groupes désignés n'est compétente et si le recrutement se fait selon les règles, vous engagerez la personne compétente.

[*Text*]

Secondly, what we take to be the merit principle has historically, magically, meant white males get hired. That suggests that, unintentionally, if we just apply the "normal rules" an element of bias is built in, if only because we all tend subconsciously to favour people who most resemble ourselves. Therefore, a good part of employment equity is just getting things into equilibrium, not providing any special advantage.

Mr. Skelly: Dr. Jain mentioned this too, and I was going to question him on it but I had forgotten about it. He said the Civil Rights Act in the United States applied right down to enterprises with 14 employees.

Mr. Black: I think 15.

Mr. Skelly: I was wondering how they did that. Do they require the same kind of complex plans and reporting procedures as we require up here, or is there an option down there such that if an employee feels the company is discriminating against designated groups, they can take an action against the company through a human rights process or through a civil rights administration? I am just wondering if it is done differently at that level from how it is done at the level of larger corporations.

Mr. Black: I will double-check and make sure I am right. I am pretty sure I am right that all employees covered by the act have to file the basic forms. The big difference between enforcement here and there is that they rely very much on the courts. I think that has been criticized as a much more expensive proposition than we have in Canada. So it is an area where I think in some respects we are ahead of the United States.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Black. We appreciate your evidence.

Mr. Nunziata: Mr. Chairman, a point of order. Professor Black has suggested certain enforcement mechanisms, certain options, and I am wondering whether he might provide us with some legislative wording.

Mr. Black: I will try to expand on what is in the report. I tried to come up with a few examples of options, but—

Mr. Nunziata: But there is no wording.

Mr. Black: Specific wording for legislation. . . I will do my best. We are doing this research into other countries, and with a little luck perhaps I can find some models I could provide to the committee.

The Chairman: Thank you very much indeed.

Members of the committee, we are meeting again on Wednesday at 7 p.m. We have Statistics Canada and the Public Service Commission coming before us then. We're also going to review the witness list to set the witness priorities for at least the next month.

[*Translation*]

Deuxièmement, ce qu'on appelle le principe du mérite signifie en fait que, comme par enchantement, c'étaient les hommes blancs qui obtenaient les emplois. Autrement dit, quand on applique les «règles normales» il existe un préjugé inhérent, non délibéré, tout simplement parce qu'on a tous inconsciemment tendance à favoriser les gens qui nous ressemblent le plus. Par conséquent, le rôle d'une politique d'équité en matière d'emploi c'est de remettre les choses en perspective et de s'assurer que personne ne jouit d'un avantage spécial.

M. Skelly: M. Jain en a parlé lui aussi. Je voulais l'interroger à ce sujet mais j'ai oublié. Il nous a dit que le Civil Rights Act aux États-Unis s'appliquait à toutes les entreprises ayant au moins 14 employés.

M. Black: Je crois que c'est 15.

M. Skelly: Je me demande comment ils font les choses. Exige-t-on les mêmes plans complexes et rapports que nous? Un employé qui trouve que l'entreprise est discriminatoire à l'endroit des groupes désignés peut-il intenter une procédure par l'entremise de l'organisme responsable ou suivant un processus prévu? Je me demande si la procédure est la même pour les petites et pour les grandes entreprises.

M. Black: Je vais vérifier pour être certain de ne pas me tromper, mais je suis presque convaincu que tous les employés visés par la loi doivent remplir les formules de base. La principale différence entre les États-Unis et le Canada, c'est que là-bas on fait beaucoup plus appel aux tribunaux. La critique qu'on en fait, c'est que la procédure coûte beaucoup plus cher qu'au Canada. On peut donc dire que nous avons un pas d'avance sur les États-Unis à certains égards.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Black. Nous vous remercions de votre témoignage.

M. Nunziata: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Le professeur Black a proposé certaines mesures coercitives, certaines options et je me demande s'il pourrait nous fournir un libellé précis.

M. Black: Je vais essayer d'étoffer le mémoire. J'ai tenté de trouver quelques exemples, mais. . .

M. Nunziata: Mais nous n'avons pas de libellé.

M. Black: Un libellé précis. . . Je vais faire de mon mieux. Nous faisons actuellement des recherches sur ce qui se fait dans les autres pays, et avec un peu de chance je trouverai peut-être des modèles que je pourrais soumettre au comité.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Membres du comité, nous nous retrouverons mercredi à 19 heures. Nous entendrons alors des représentants de Statistique Canada et de la Commission de la fonction publique. Nous allons aussi revoir la liste des témoins possibles afin de décider desquels nous entendrons en priorité le mois prochain.

[*Texte*]

• 2050

I believe Mr. Skelly has also circulated a memorandum. I hope all of you have it. It's with respect to this International Congress and Exposition on Disabilities, Independence '92. It will be in Vancouver in April. We can take a look at that on Wednesday as well.

Thank you very much. We stand adjourned.

[*Traduction*]

Je crois que M. Skelly vous a fait distribuer une note. J'espère que vous l'avez tous reçue. C'est au sujet de ce Congrès international sur les handicapés: «Indépendance 1992», qui doit se tenir à Vancouver en avril. Nous en reparlerons aussi mercredi.

Je vous remercie beaucoup. La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From McMaster University

Harish Jain, Professor of Human Resources & Labour Relations, Faculty of Business.

From University of Ottawa

William W. Black, Director, Human Rights Centre.

TÉMOINS

De l'Université McMaster

Harish Jain, professeur des ressources humaines et des relations de travail, Faculté de travail.

De l'Université d'Ottawa

William W. Black, directeur, Droits de la personne.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government
Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Wednesday, February 12, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 6

Le mercredi 12 février 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada 1985, 2e supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24565

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice-Chairmen: Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Wednesday, February 12, 1992:

Harry Chadwick for Bill Attewell

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice-présidentes: Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le mercredi 12 février 1992:

Harry Chadwick pour Bill Attewell

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, FEBRUARY 12, 1992
(8)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 7:12 o'clock p.m. this day, in Room 112-N, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, Harry Chadwick, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois and Alan Redway.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering, Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

Witnesses: From Statistics Canada: Bruce D. Petrie, Assistant Chief Statistician, Social, Institution and Labour Statistics Field; Lee Reid, Director, Personnel Policy; Adele Furrie, Director, Post-Censal Surveys Program; and Wally Boxhill, Acting Program Manager, Employment Equity Data Program. *From the Public Service Commission:* Robert Giroux, Chairman; Jules Oliver, Director General, Program Development (Employment Equity), Staffing Programs Branch; and Gilbert Scott, Commissioner.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment and Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985).

Bruce Petrie, from Statistics Canada, made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

Robert Giroux, from the Public Service Commission, made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 8:36 o'clock p.m., by unanimous consent, the Committee proceeded to sit *in camera.*

The Committee commenced discussing its future business.

It was agreed,—That, subject to their availability, the following witnesses be invited to appear before the Special Committee on the Review of the Employment Equity Act.

Assembly of First Nations,
Association multi-ethnique pour l'intégration
des personnes handicapées du Québec,
B.C. Coalition of People with Disabilities,
Canadian Advisory Council on the Status of Women,
Canadian Alliance for Visible Minorities,
Canadian Bankers Association,
Canadian Chamber of Commerce,
Canadian Construction Association,
Canadian Council on Rehabilitation and Work,
Canadian Ethnocultural Council,
Canadian Federation of Independent Business,
Canadian Labour Congress,
Canadian Manufacturers Association,
Centre de recherche-action pour les relations raciales,

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 12 FÉVRIER 1992
(8)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 19 h 12, dans la salle 112-N de l'édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, Harry Chadwick, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois et Alan Redway.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering, Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Témoins: De Statistique Canada: Bruce D. Petrie, statisticien en chef adjoint, Statistique sociale, des institutions et du travail; Lee Reid, directeur, Division des politiques du personnel; Adele Furrie, directrice, Programme des enquêtes postcensitaires; Wally Boxhill, chef par intérim, Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi. *De la Commission de la fonction publique:* Robert Giroux, président; Jules Olivier, directeur général, Élaboration des programmes (équité en matière d'emploi), Direction générale des programmes de dotation; Gilbert Scott, Commissaire.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité entreprend l'examen des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23).

Bruce Petrie, de Statistique Canada, fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

Robert Giroux, de la Commission de la Fonction publique, fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 20 h 36, du consentement unanime, le Comité déclare le huis clos.

Le Comité délibère de ses travaux futurs.

Il est convenu, —Que, dans la mesure où elles pourront se libérer, les personnes dont les noms suivent soient invitées à comparaître devant le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Assemblée des premières nations
Association multi-ethnique pour l'intégration
des personnes handicapées du Québec
B.C. Coalition of People with Disabilities
Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
Canadian Alliance for Visible Minorities
Association des banquiers canadiens
Chambre de commerce du Cananda
Association canadienne de la construction
Conseil canadien de la réadaptation et du travail
Conseil ethnoculturel du Canada
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
Congrès du travail du Canada
Association des manufacturiers canadiens
Centre de recherche-action pour les relations raciales

Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped,
Confédération des syndicats nationaux,
Congress of Black Women of Canada,
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec,
Conseil du patronat,
Crown Corporations,
Disabled People for Employment Equity,
Equal Employment Opportunity Commission,
Federal Employers in Transportation and Communication,
Fraser Institute,
Inuit Tapirisat of Canada,
Manitoba Telephone System,
Métis National Council,
National Action Committee on the Status of Women,
National Employment Equity Network,
National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada,
Native Women's Association of Canada.
National Visible Minority Council on Labour Force Development,
Native Council of Canada,
Organization Resources Counsellors Canada Inc.,
Professional Institute of the Public Service of Canada,
Public Service Alliance of Canada,
Saskatchewan Wheat Pool,
Toronto Women in Film and Television.

It was agreed,—That, if any organizations from the adopted witness list decline the Committee's invitation to appear, at the Chairman discretion, they be substituted among the following organizations:

Canadian Bar Association,
Canadian Labour Market and Productivity Market,
Conference Board of Canada,
Gunderson, Morley University of Toronto,
Legal Education and Action Fund (LEAF),

It was agreed,—That, the approved witness list be revised should the Special Committee's budget be reduced by the Board of Internal Economy; particularly it if affects the witness expenses section.

At 9:03 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Coalition des organisations provinciales, ombudsman des handicapés
Confédération des syndicats nationaux
Congrès des femmes noires du Canada
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec
Conseil du patronat
Sociétés d'État
Disabled People for Employment Equity
Commission sur l'équité en matière d'emploi
Federal Employers in Transportation and Communication
Institut Fraser
Inuit Taparisat du Canada
Manitoba Telephone System
Conseil national des Métis
Comité canadien d'action sur le statut de la femme
National Employment Equity Network
National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada
Association des femmes autochtones du Canada
National Visible Minority Council on Labour Force Development
Conseil national des autochtones du Canada
Organization Resources Counsellors Canada Inc.
Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Alliance de la fonction publique du Canada
Saskatchewan Wheat Pool
Toronto Women in Film and Television

Il est convenu,—Que le président puisse, à sa discrétion, remplacer l'un des organismes de la liste susmentionnée qui refuserait de comparaître devant le Comité, par un des organismes suivants:

Association du barreau canadien
Centre canadien du marché du travail et de la productivité
Conference Board du Canada
Gunderson, Morley, Université de Toronto
Legal Education and Action Fund (LEAF)

Il est convenu, —Que la liste des témoins proposée pourra être modifiée si le budget du Comité spécial est réduit par le Bureau de régie interne, en particulier si ces réductions s'appliquent au poste des dépenses des témoins.

À 21 h 03, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, February 12, 1992

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 12 février 1992

• 1905

The Chairman: Order.

I want to welcome our witnesses from Statistics Canada. Mr. Petrie, welcome to our committee meeting. Perhaps you would like to introduce your colleagues.

Mr. Bruce Petrie (Assistant Chief Statistician, Social, Institution and Labour Statistics Field, Statistics Canada): Thank you, Mr. Chairman. I have with me Adele Furrie, who is the Manager of our Post-Censal Surveys Program, including the survey relating to disabled persons, which provides data for one of the designated groups; Gordon Priest, who is the Director of the Housing, Family and Social Statistics Division; and Wally Boxhill, who is Manager of the Employment Equity Data Program, providing the data of interest to you.

We do have a brief opening statement in response to your invitation to submit a brief to you.

As our colleages from Employment and Immigration Canada have pointed out, data needs in support of federal initiatives are addressed by and co-ordinated through two bodies, both of which have representation from Statistics Canada. We chair the Interdepartmental Working Group on Employment Equity Data and have several representatives on this committee.

Statistics Canada is also represented on the Interdepartmental Steering Committee on Unemployment Equity Data, which is chaired by Employment and Immigration. The steering committee gives overall direction and policy guidance to the working group.

The Employment Equity Data Program, housed in Statistics Canada, ensures that data are available for the work of both the interdepartmental working group and the steering committee and the departments from which they draw their representation. The program has generated and provided bench-mark data, including counts and characteristics of populations in the four designated groups.

The Census of Canada serves as the principal source of data for three of the four designated groups, women, aboriginal people, and visible minorities, while the Health and Activity Limitation Survey generates data on persons with disabilities. Information collected by Statistics Canada is used by Employment and Immigration Canada to generate the availabililty statistics against which the performance of employers is measured.

Le président: La séance est ouverte.

Je souhaite la bievenue à nos témoins de Statistique Canada. Monsieur Petrie, bienvenue à notre séance de comité. Voudriez-vous avoir l'obligeance de nous présenter vos collègues?

M. Bruce Petrie (statisticien en chef adjoint, Statistique sociale, des institutions et du travail, Statistique Canada): Merci, monsieur le président. Je suis accompagné de M^me^ Adele Furrie, Directrice du Programme des enquêtes postcensitaires, y compris l'enquête sur les personnes handicapées, qui renferme des données sur l'un des groupes désignés; de M. Gordon Priest, Directeur de la Division des statistiques sociales du logement et des familles et de M. Wally Boxhill, chef du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi, qui comporte des données qui vous intéressent.

Nous avons une brève déclaration liminaire en réponse à votre invitation de présenter un mémoire devant le comité.

Comme vous le signalait le mémoire présenté par nos collègues d'Emploi et Immigration Canada, les besoins en données découlant des initiatives fédérales sont traités et coordonnés par deux comités qui comptent des représentants de Statistique Canada. Nous présidons le Groupe de travail interministériel sur l'équité en matière d'emploi et nous y avons aussi plusieurs représentants de différents secteurs d'activité spécialisée de notre organisme qui apportent leur expertise aux travaux du groupe.

Statistique Canada est également représenté au Comité directeur interministériel sur l'équité en matière d'emploi dont la présidence revient à Emploi et Immigration Canada. Le Comité directeur dicte l'orientation générale et les politiques du Groupe de travail.

Le Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi, dont Statistique Canada a la responsabilité, garantit la disponibilité des données nécessaires aux travaux du groupe de travail interministériel et du Comité directeur, et à ceux des ministères qui sont représentés. Le programme a produit des données repères, y compris des chiffres de population et des caractéristiques démographiques pour les quatre groupes désignés.

Le Recensement du Canada est la principale source de données sur trois des quatre groupes désignés, soit les femmes, les autochtones et les minorités visibles, alors que les données sur les personnes ayant une incapacité proviennent de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités. Emploi et Immigration Canada utilise l'information recueillie par Statistique Canada pour produire des statistiques sur la disponibilité des travailleurs qui servent à mesurer la performance des employeurs.

[*Text*]

En ce qui concerne les données sur les femmes, l'identification des femmes et la prestation de données aux fins de l'équité en matière d'emploi n'ont posé aucun problème conceptuel ou opérationnel. Presque toutes les enquêtes démographiques de Statistique Canada distinguent le sexe des répondants, et l'agence produit une mine de renseignements sur ce groupe désigné.

Par contre, la définition et la mesure de l'information statistique sur les trois autres groupes désignés posent des difficultés.

Pour les minorités visibles, pour satisfaire aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, Statistique Canada a apporté un certain nombre de modifications au questionnaire du recensement en 1986 et en 1991. L'information de base ayant servi à constituer la variable des minorités visibles a été tirée des questions sur l'origine ethnique, le lieu de naissance et la langue.

La définition du groupe des minorités visibles, c'est-à-dire toutes les personnes autres que les autochtones qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche, est fondée sur les règlements d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Pour le recensement de 1991, mené l'été dernier, Statistique Canada a redoublé d'efforts pour assurer la meilleure participation possible de la population canadienne, en particulier celle des minorités. Les exigences de la législation et des politiques sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme ont été une préoccupation majeure dans l'essai et la formulation des questions sur les caractéristiques ethniques et culturelles pour le recensement de 1991. Les données que ces questions ont permis de recueillir seront disponibles au printemps de 1993.

• 1910

Les données sur les peuples autochtones seront aussi tirées du recensement du Canada. Pour simplifier, disons qu'une personne autochtone est celle qui a déclaré une origine autochtone—Indien de l'Amérique du Nord, Métis, Inuit—en réponse à la question sur l'origine ethnique et culturelle. Une telle approche a permis de délimiter la population autochtone la plus large possible et de répondre à diverses exigences dictées par les programmes et les politiques.

Pour 1986 et 1991, Statistique Canada a déployé des efforts de consultation et de communication considérables en vue d'inciter les peuples autochtones à participer au recensement.

With respect to persons with disabilities, the 1986 Health and Activity Limitation Survey, which provides the data for persons with disabilities, is part of the national database on disability developed by Statistics Canada in response to *Obstacles*, the report of the special parliamentary committee tabled in 1981.

Disability on this database was defined using a framework that was developed by the World Health Organization. This framework, known as the International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps, has been accepted internationally, and Statistics Canada is a recognized leader in the use of this framework in the collection of statistics on persons with disabilities.

[*Translation*]

Regarding women, there have been neither conceptual nor operational problems in addressing the identification of women and in providing data for employment equity purposes. Almost all population surveys conducted by Statistics Canada have gender specific dimensions and the department produces a wealth of information on this designated group.

By contrast, there are difficulties in both definition and measurement associated with statistical information on the other three designated groups.

With regard to visible minorities, in responding to the requirements of employment equity legislation, Statistics Canada made a number of modifications to the census questionnaire used in both 1986 and 1991. Information from questions on ethnic origin, place of birth and language serves as the basis for deriving the visible minority variable.

Definition of this group, i.e. persons (other than aboriginal persons, who are non-Caucasian in race or non-white in colour, is based on the regulations developed in support of the Employment Equity Act.

For the 1991 census, conducted last June, Statistics Canada intensified its efforts towards entering maximum participation of the Canadian population and in particular, minority populations. The requirements of both Employment Equity and Multiculturalism legislation and policies were major consideration in the testing and formulation of ethnocultural questions for 1991. Data from these questions will be available in the spring of 1993.

Data on aboriginal peoples are derived from the Census of Canada. Simply put, aboriginal persons are those persons who report an aboriginal origin—North American Indian, Metis, Inuit, etc.—in response to the inquiry on their ethnic or cultural origin. This approach permits derivation of the largest possible aboriginal population and addresses a variety of program and policy requirements.

For both 1986 and 1991, Statistics Canada mounted intensive consultation and communication efforts aimed at encouraging participation by aboriginal peoples in the census.

En ce qui concerne les personnes souffrant d'une incapacité, l'Enquête de 1986 sur la santé et les limitations d'activités, source des données sur les personnes affligées d'une incapacité, est partie intégrante de la Base de données nationales sur l'incapacité constituée par Statistique Canada en réaction au rapport «Obstacles» qu'un comité parlementaire spécial a déposé en 1981.

L'incapacité dans cette base de données a été définie à partir du cadre offert par l'Organisation mondiale de la santé. Ce cadre, soit la Classification internationale des handicaps: déficiences, incapacités et désavantages, a été acceptée à l'échelle internationale et Statistique Canada est un chef de file reconnu dans l'application de ce cadre à la collecte des statistiques sur les personnes ayant une incapacité.

[*Texte*]

The definition of disability used in the 1986 Health and Activity Limitation Survey is:

> any restriction or lack (resulting from an impairment) of ability to perform an activity in the manner or within the range considered normal for a human being.

For employment equity purposes, however, Statistics Canada relies on the interdepartmental working group to define what population of persons with disabilities should be included in the tabulations. Only persons with disabilities who indicate they were limited in the kind of, or amount of, work they could do formed part of the employment equity population. To give an example, a person with a knee problem might experience some limitation in leisure activities. This person would be included in our disability database among the total number of persons with disabilities, but would be excluded from the employment equity availability tables, if there was no reporting of being limited at work.

The Health and Activity Limitation Survey was again undertaken in 1991. The interdepartmental working group provided detailed input to the content of the questions relevant to employment equity. As an example, questions dealing with perception of disadvantaged were added to the questionnaire, and in addition questions about accommodation were asked, and more in-depth information was sought on barriers facing persons with disabilities who are completely unable to work.

In fulfilling its role as a source of data for addressing the requirements of employment equity legislation, the Employment Equity Data Program of Statistics Canada has been active in articulating those needs and identifying survey sources that may be used for generating the required information. I've referred to some, but among the other vehicles used for generating employment equity information are the National Literacy Survey, the National Graduates Survey, Follow-up of Graduates Survey, and the Labour Market Activities Survey.

Apart from its work on behalf of the two interdepartmental committees referred to, Statistics Canada's Employment Equity Data Program has worked with data users in other federal departments, at other levels of government, in the private sector, and in the university and research community to assist them in their use of our data for addressing their employment equity goals. The program has produced and is continuing work on a number of reports related to the collection and use of data on the designated groups and has sponsored a number of studies related to equity in employment. Earlier this week we forwarded several of these reports to the committee.

[*Traduction*]

Dans l'Enquête de 1986 sur la santé et les limitations d'activités l'incapacité est définie comme suit:

> toute réduction (résultant d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon, ou dans les limites, considérées comme normales pour un être humain.

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, cependant, Statistique Canada s'en remet au Groupe de travail interministériel pour définir la population de personnes atteintes d'une incapacité à inclure dans les totalisations. Seules les personnes ayant une incapacité qui ont indiqué qu'elles étaient limitées dans le genre ou la quantité de travail qu'elles pouvaient accomplir se retrouvent dans la population de personnes ayant une incapacité aux fins de l'équité en matière d'emploi. Prenons, à titre d'exemple, le cas d'une personne qui peut être limitée d'une certaine façon dans ses activités de loisir à cause d'un problème aux genoux. Cette personne sera comptée dans le nombre total de personnes ayant une incapacité, mais sera exclue des tableaux sur la disponibilité des travailleurs parce qu'elle n'a pas déclaré être limitée au travail.

L'Enquête sur la santé et les limitations d'activités a également été entreprise en 1991. Le Groupe de travail interministériel a participé à la définition détaillée du contenu des questions pertinentes pour l'équité en matière d'emploi. Par exemple, des questions sur la perception des désavantages ont été ajoutées aux questionnaires. En outre, des questions sur le logement, et des questions plus approfondies sur les obstacles auxquels font face les personnes ayant une incapacité les rendant absolument incapables de travailler, ont été posées.

Le Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi à Statistique Canada doit fournir les données requises pour satisfaire aux exigences de la législation sur l'équité en matière d'emploi. À cette fin, les responsables du programme ont participé activement à l'articulation des besoins en données de cette nature et à l'identification des enquêtes pouvant être la source de l'information requise. J'ai fait allusion à certaines enquêtes, et parmi celles ayant servi récemment à produire de l'information sur l'équité en matière d'emploi, mentionnons l'Enquête nationale sur les capacités de lecture et d'écriture, l'Enquête nationale aux frais des diplômés, le Suivi auprès des diplômés et l'Enquête sur l'activité.

En plus de participer aux travaux entrepris par les deux comités interministériels susmentionnés ou pour le compte de ceux-ci, les responsables du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi à Statistique Canada ont travaillé avec les utilisateurs des données dans les ministères fédéraux, à d'autres niveaux de gouvernement, dans le secteur public, dans les universités et dans le milieu de la recherche pour les aider à appliquer nos données dans l'atteinte de nos objectifs sur l'équité en matière d'emploi. Le Programme a produit, ou est en train de produire, un certain nombre de rapports sur la collecte et l'utilisation des données sur les groupes désignés et a parrainé un certain nombre d'études portant sur l'équité en matière d'emploi. Au début de cette semaine, nous avons fait parvenir un certain nombre de rapports au comité.

[*Text*]

Mr. Chairman, I trust this report indicates the nature and the range of initiatives undertaken by Statistics Canada in reporting and responding to employment equity legislation at the federal level. My colleagues and I would be more than pleased to answer questions on the program. Thank you.

The Chairman: Thank you very much indeed, Mr. Petrie. I'm sure there will be many questions. Mrs. Clancy.

• 1915

Mrs. Clancy (Halifax): Thank you very much for your presentation, and welcome to the committee. I'm almost afraid to ask questions because statistics scare the hell out of me.

Let me start on the last census. You say in your presentation that the 1991 census data will be available in the spring of 1993. Is that correct?

Mr. Petrie: Yes, for this purpose. Other data will be available earlier.

Mrs. Clancy: There were problems in previous censuses with refusals by aboriginal peoples and certain other groups. I believe that various reserves refused to participate. How did you deal with this in the 1991 census?

Mr. Petrie: Since the 1986 census we've worked with the various aboriginal organizations, in particular Indian bands. We succeeded in 1991 in obtaining a higher level of co-operation in terms of the number of reserves that refused to participate at all.

The refusals in 1986 involved some 90-odd Indian bands, I believe, out of a total of somewhat over 600, and involving roughly some 45,000 people. In 1991 the number of bands refusing totally is down substantially. About 25,000 people on those reserves will not be enumerated. However, what it means is that for those reserves we will have no census data, nor will we have information in the post-census survey of aboriginal peoples that is being carried out as a follow-up to the census.

Mrs. Clancy: Are there any other groups with whom you have a refusal problem?

Mr. Petrie: No.

Mrs. Clancy: I'm wondering about the difficulty in getting the kind of return that you need in urban centres. I was a census commissioner way back in 1981, and I remember how difficult it was in parts of Halifax getting people to return their forms. Is the urban situation improving, has it stayed the same, or is it getting worse?

Mr. Petrie: Our data collection people tell us, of course, that it gets worse every year. In fact in 1991 we did have more problems in completing the census according to our planned schedules, particularly in large urban areas and particularly in Toronto, in southern Ontario, but the degree of co-operation and participation has remained high. We have not had major problems with outright refusals. It is getting harder and harder to find people at home, and in some cases

[*Translation*]

Monsieur le président, j'espère que le présent rapport indique bien la nature et la portée des initiatives entreprises par Statistique Canada en réponse à la législation sur l'équité en matière d'emploi au niveau fédéral. Mes collègues et moi-même serons heureux de répondre à vos questions. Merci.

Le président: Merci à vous, monsieur Petrie. Je suis sûr qu'il y aura de nombreuses questions. Madame Clancy.

Mme Clancy (Halifax): Merci beaucoup de votre exposé et bienvenue au comité. J'ai presque peur de vous poser des questions parce que les statistiques m'effraient.

Permettez-moi de commencer par le dernier recensement. Dans votre exposé, vous avez dit que les données du recensement de 1991 seront disponibles au printemps de 1993. Est-ce exact?

M. Petrie: Oui, aux fins qui nous intéressent. D'autres données seront disponibles plus tôt.

Mme Clancy: Des recensements précédents ont connu des problèmes du fait que certains peuples autochtones et d'autres groupes également ont refusé de participer. Je crois savoir que diverses réserves ont refusé de participer au recensement. Comment avez-vous abordé ce problème dans le cadre du recensement de 1991?

M. Petrie: Depuis le recensement de 1986, nous avons oeuvré auprès de diverses organisations autochtones, et en particulier des bandes indiennes. En 1991, nous avons réussi à obtenir un taux de collaboration plus élevé. C'est donc un nombre plus faible de réserves qui ont refusé de participer.

En 1986, 90 bandes indiennes environ avaient refusé, sur un total de quelque 600 réserves représentant approximativement 45,000 personnes. En 1991, le nombre de bandes ayant refusé de participer a considérablement chuté. Environ 25,000 personnes vivant sur ces réserves ne seront pas recensées. Cela signifie que pour ces réserves, nous n'aurons ni données de recensement ni aucune information post-censitaire obtenue à la suite d'une enquête sur les peuples autochtones effectuée en guise de suivi au recensement.

Mme Clancy: Y a-t-il d'autres groupes qui refusent également de participer au recensement?

M. Petrie: Non.

Mme Clancy: Je voudrais savoir à quel point il est difficile d'obtenir le taux de participation requis dans les centres urbains. En 1981, j'ai travaillé comme commissaire recenseur, et je me rappelle à quel point il était difficile, dans certains quartiers de Halifax, d'obtenir que les gens remplissent leurs formulaires. En milieu urbain, la situation est-elle meilleure, plus stable ou pire?

M. Petrie: Évidemment, nos spécialistes de la collecte des données affirment que la situation empire tous les ans. En fait, en 1991, nous avons effectivement eu du mal à terminer le recensement dans les délais prévus, particulièrement dans les grandes agglomérations urbaines, notamment à Toronto, dans le sud de l'Ontario, mais le taux de coopération et de participation est demeuré élevé. Nous ne nous sommes pas heurtés à des refus catégoriques. Il est

[*Texte*]

to convince them that it's in everybody's interest for them to fill in the questionnaire. But we had a good response in 1991.

Mrs. Clancy: When you say there have been neither conceptual nor operational problems in addressing the identification of women, I can sort of understand that. That's probably not terribly difficult. But in your surveys, the census or others, are there particular target surveys directed towards women relating to various areas of employment that are fairly widespread? Are they narrow? What sort of surveys do you do that relate to women in employment?

Mr. Petrie: The best example is probably the monthly Labour Force Survey, which is a source of the employment and unemployment statistics which we produce. That's a household survey a bit like the census. We ask a whole series of questions relating to employment—search for employment, education. We also piggy-back many other surveys.

Mrs. Clancy: I think I wasn't quite clear. When you do that, how widespread is it? Where do you do it?

Mr. Petrie: Most of our surveys are designed on a sample basis to be representative of the population at large. The Labour Force Survey involves some 60,000 households, or about 120,000 people every month. It's a large sample survey—

Mrs. Clancy: In every region of the country?

Mr. Petrie: Every region of the country except the Yukon and Northwest Territories. The Yukon is done on a quarterly basis now.

• 1920

Mrs. Clancy: How many households would be surveyed, say, in the Atlantic region?

Mr. Petrie: I'm afraid to quote you a figure, because I don't remember it. The sample size is not strictly according to the population we have in Prince Edward Island. For example, a sample is several times proportionately larger than in Ontario, because we need a sample that is large enough to produce reliable estimates.

Mrs. Clancy: But you go into all four provinces?

Mr. Petrie: Oh, yes.

Mrs. Clancy: For example, if you went into Prince Edward Island, would you just go to Charlottetown, or would you. . .?

Mr. Petrie: No. The samples are drawn from all areas within the province, so as to represent the population distribution in the province.

Mr. Halliday (Oxford): I would be interested in knowing what the employment equity plan is within your own department, within Statistics Canada.

Mr. Petrie: We thought you might ask that, and I have with me one of my colleagues from the personnel department, who can give you a bit of information on that and answer questions on it. We do have a fairly active program.

[*Traduction*]

de plus en plus difficile de trouver les gens à la maison et, dans certains cas, de les convaincre qu'il est dans l'intérêt de tous de remplir le questionnaire. Cependant, nous avons eu un bon taux de réponse en 1991.

Mme Clancy: Vous dites que l'identification des femmes n'a posé aucun problème conceptuel ou opérationnel, et je peux le comprendre étant donné que ce n'est sans doute pas très compliqué. Mais dans le cadre du recensement ou autrement, avez-vous effectué des enquêtes assez vastes portant directement sur les femmes dans divers secteurs d'emploi? Ces enquêtes sont-elles assez limitées? Quel genre d'enquêtes effectuez-vous sur les femmes en milieu de travail?

M. Petrie: Le meilleur exemple est sans doute l'Enquête mensuelle sur l'activité, qui est une source de statistiques sur l'emploi et le chômage. Il s'agit d'une enquête dans les foyers, comme le recensement. Nous posons toutes sortes de questions portant sur le travail, la quête d'un emploi, l'éducation, etc. À cela, nous ajoutons évidemment de nombreuses autres enquêtes.

Mme Clancy: Ma question n'était peut-être pas claire. Quelle est la portée de ces enquêtes? Où les effectuez-vous?

M. Petrie: La plupart de nos enquêtes sont fondées sur un échantillon représentatif de la population en général. L'Enquête sur l'activité vise quelque 60,000 foyers, ou environ 120,000 personnes tous les mois. Il s'agit d'un vaste échantillon. . .

Mme Clancy: Dans toutes les régions du pays?

Mme Petrie: Dans toutes les régions, sauf le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest. L'enquête effectuée au Yukon se fait maintenant sur une base trimestrielle.

Mme Clancy: Combien de ménages auraient été sondés, disons dans la région de l'Atlantique?

M. Petrie: Je n'ose pas vous citer de chiffre, car je l'ai oublié. L'échantillon ne correspond pas strictement à la population de l'Île-du-Prince-Édouard. Ainsi, un échantillon peut être plusieurs fois plus important, proportionnellement parlant, qu'en Ontario, puisqu'il doit être suffisamment vaste pour nous permettre de produire des estimations fiables.

Mme Clancy: Mais vous allez dans les quatre provinces?

M. Petrie: Bien sûr.

Mme Clancy: Si vous alliez à l'Île-du-Prince-Édouard, vous limiteriez-vous à Charlottetown ou iriez-vous. . .?

M. Petrie: Non. Les échantillons sont composés à partir de toutes les régions de la province de façon à représenter la répartition de la population.

M. Halliday (Oxford): Je voudrais savoir quel est le plan d'équité en matière d'emploi au sein de votre ministère, Statistique Canada.

M. Petrie: Nous avons pensé que cette question nous serait posée et j'ai avec moi un de mes collègues du service du personnel qui peut vous renseigner. Nous avons un programme assez dynamique.

[*Text*]

The Chairman: Perhaps you could identify your colleague.

Mr. Petrie: This is Lee Reid from the personnel branch of Statistics Canada.

Mr. Lee Reid (Director, Personnel Policies Division, Statistics Canada): I don't know specifically what you may be speaking about, but perhaps I could outline the situation and some of the activities that relate to us.

Generally over the last three or four years, in the numbers I looked at, we've increased our numbers in all four of the target groups. We're at or above the representation rate of the Public Service in general, except in the category of aboriginal peoples. We compare favourably to the majority of the departments in that area, with the exception of women. We and the Public Service are below, I guess, what would be the most reasonable availability rates that we could find, and we've seen some of the problems of dealing with some of these availability rates.

We know the numbers are smaller than those that have self-identified. The situations I'm quoting are based on self-identification for three of the target groups. We have made progress, but in any way you look at the numbers or the situation, we have a lot more progress to make.

In 1991 we conducted a complete review of our program internally, and our initiatives related to employment equity and, as a result of this review, senior management have concluded that we had made progress on many fronts, but we have not extended ourselves sufficiently to respond to the challenges and opportunities in this important area.

As a result, we put into place a number of mechanisms and programs to direct the collective efforts of our employees and our managers in achieving equity in a fair and effective way. I'll quickly run through and highlight some of the things that we're doing right at the moment.

We're concentrating our efforts in four major areas. We want manager and employee evolvement in achieving equity goals. We want to continue to increase and maintain our intake of new recruits into the four target groups. We have to reduce our higher than normal—and I guess it's pretty well the same for the whole Public Service—level of separation or departures of certain numbers of the groups. We want to look at our promotion rates to ensure that promotions are equitably distributed.

To do this, we've established a fairly extensive framework or organization involving many senior managers, target group members and employees, in getting involved in the issues related to employment equity. We currently have about 150 or so senior managers, middle managers, target group employees involved in formally dealing with a wide range of issues.

[*Translation*]

Le président: Auriez-vous l'obligeance d'identifier votre collègue?

M. Petrie: Il s'agit de M. Lee Reid, de la Division du personnel de Statistique Canada.

M. Lee Reid (directeur, Division des politiques du personnel, Statistique Canada): Je ne sais pas trop ce que vous voulez savoir, mais je pourrais peut-être vous donner un aperçu de la situation et dresser la liste de certaines de nos activités pertinentes.

D'après les chiffres que j'ai consultés, depuis trois ou quatre ans, nous avons enregistré des hausses dans les quatre groupes cibles. Nous affichons un taux de représentation équivalent ou supérieur à celui de la Fonction publique en général, sauf pour la catégorie des autochtones. Nous nous comparons favorablement à la majorité des ministères dans ce domaine, à l'exception du groupe des femmes. Statistique Canada et la Fonction publique ont un taux de représentation inférieur, considérant les taux de disponibilités les plus raisonnables que nous ayons pu trouver et l'on sait quels problèmes posent certains de ces taux de disponibilité.

Nos chiffres sont inférieurs à ceux obtenus grâce à l'identification volontaire. Les données que j'ai citées sont fondées sur l'auto-identification dans trois des groupes cibles. Nous avons accompli des progrès, mais quel que soit l'angle sous lequel on regarde les chiffres ou la situation, il reste encore énormément à faire.

En 1991, nous avons effectué un examen exhaustif de notre programme interne et de nos initiatives liées à l'équité en matière d'emploi. À la suite de cet examen, la haute direction a conclu que nous avions progressé sur de nombreux fronts, mais que nous n'avions pas consenti un effort suffisant pour relever les défis dans ce domaine important.

Conséquemment, nous avons instauré un certain nombre de mécanismes et de programmes pour orienter les efforts collectifs de nos employés et de nos gestionnaires afin d'atteindre à l'équité de façon équitable et efficace. Permettez-moi de passer brièvement en revue certaines initiatives qui sont en cours à l'heure actuelle.

Nous concentrons nos efforts dans quatre secteurs principaux. Nous souhaitons que les gestionnaires et les employés collaborent aux objectifs liés à l'équité en matière d'emploi. Nous voulons maintenir et accroître l'embauche de nouvelles recrues dans les quatre groupes cibles. Il nous faut réduire le taux de séparations d'emploi ou de départs plus élevé que la normale dans un certain nombre de groupes. D'ailleurs, j'estime que la même situation règne dans l'ensemble de la Fonction publique. Nous voulons examiner nos taux de promotion pour nous assurer que l'avancement est réparti équitablement.

À cette fin, nous avons créé une structure ou un cadre assez complexe afin de susciter l'intérêt de nombreux cadres supérieurs, d'employés et de membres de groupes-cibles pour les questions liées à l'équité en matière d'emploi. À l'heure actuelle, nous comptons environ 150 cadres supérieurs et intermédiaires, ainsi que des employés liés aux groupes-cibles qui s'attachent officiellement à régler un certain nombre de problèmes.

[*Texte*]

We have a reporting structure that requires to monitor and report directly to our senior executive committee on a quarterly basis. We have a very strengthened and expanded mandate and authority given to a senior employment equity committee.

We've established eight subgroups to deal with eight different major topics in the area, including internal communications, review of our selection processes, career development of target group members, retention of target group members, and accountability measurement. We have target group advisory committees for all four groups. They are looking at each one of these issues in relation to their specific needs and problems. We have a very centralized recruitment program that is co-ordinated. With them we can establish appropriate targets and intake goals for the target group members.

• 1925

It's a little early at this stage, since we have just implemented some of these new initiatives and strategies and plans, to assess what the impact is going to be in the short and long terms. However, we feel this is the approach we have to take to put the additional emphasis we have to have on this issue.

I'll run through a quick list of some of the actual activities that are going on right at the moment to deal with some of these issues. There's no particular order. I just listed them.

We are instituting an exit interview survey process to try to get at existing problems that may be causing people to leave the organization and to see if we can identify how we can change things to reduce this number of exits.

The number of target group employees who are in the inventories our professional recruitment teams are interviewing has been increased. We've had joint agreements with the National Indigenous Development Program at the Public Service Commission and Statistics Canada to increase the number of aboriginal people in the inventory so we can have a larger field to try to select from.

We're running awareness sessions for all employees. We have been for a number of years, but we've increased our intensity on this. We'll have sessions during International Women's Week, National Access Awareness Week, Elimination of Racial Discrimination Day, and Canadian Citizenship Day. We've introduced employment equity issues and training in our middle management courses and in discussions at our annual directors conference this year. We are in the process of identifying appropriate managing of diversity training packages for our managers and supervisors.

We're carrying out an employee opinion survey including employment equity issues that may deal with some of these incidents.

[*Traduction*]

Nous avons une structure de rapport qui nous permet de surveiller l'évolution de la situation et de rendre directement des comptes à notre comité exécutif de direction sur une base trimestrielle. Nous avons renforcé et élargi le mandat et les pouvoirs conférés à ce comité de direction chargé de l'équité en matière d'emploi.

Nous avons établi huit sous-groupes afin d'aborder huit grands sujets différents dans le domaine, notamment les communications internes, l'examen de nos pratiques de sélection, le perfectionnement professionnel et la continuité d'emploi de l'effectif des groupes-cibles, ainsi que l'évaluation de la responsabilité. Nous avons des comités consultatifs pour chacun des quatre groupes cibles. Ces derniers examinent chacune des grandes questions en rapport avec leurs besoins et de problèmes particuliers. Nous assurons aussi la coordination d'un programme de recrutement très centralisé. Grâce à ces comités, nous pouvons fixer des objectifs appropriés et des niveaux d'admission pour les membres des groupes-cibles.

Étant donné que nous venons à peine de lancer certaines de ces nouvelles initiatives stratégiques, il est un peu tôt pour en évaluer l'incidence à court et à moyen terme. Cependant, nous estimons que c'est là la démarche qu'il convient de prendre pour donner plus d'importance à la question.

Permettez-moi de passer brièvement en revue une liste des activités précises qui ont cours actuellement dans ce domaine. Il s'agit simplement d'une liste sans ordre particulier.

Nous avons aussi institué un processus d'entrevue de fin d'emploi afin de recenser les problèmes qui incitent les gens à quitter l'organisation et les moyens à prendre pour réduire le nombre des départs.

Nous avons aussi augmenté le nombre des employés des groupes cibles qui figurent dans les répertoires de nos équipes de recrutement professionnel. Statistique Canada a contracté des ententes avec le Programme national de perfectionnement des autochtones de la Commission de la Fonction publique afin d'accroître le nombre des autochtones figurant dans nos répertoires. Ainsi, nous pourrons effectuer une sélection à partir d'un bassin de candidats plus vaste.

Nous organisons des séances de sensibilisation à l'intention de tous les employés. Ces séances existaient déjà depuis un certain nombre d'années, mais nous les avons multipliées. Nous tenons des séances pendant la Semaine internationale de la femme, la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, le Jour de l'élimination de la discrimination raciale et la Fête de la citoyenneté canadienne. Cette année, nous avons intégré les questions liées à l'équité en matière d'emploi et à la formation dans les cours destinés aux cadres intermédiaires et dans les discussions tenues à la conférence annuelle des directeurs. Nous sommes en train de mettre au point des trousses de formation pertinentes sur la gestion de la diversité à l'intention de nos gestionnaires et surveillants.

Nous effectuons aussi un sondage d'opinion pour les employés qui abordent les questions liées à l'équité en matière d'emploi.

[*Text*]

We have individual counselling for designated employees to try to develop or identify problems, with the intention of eventually, in the next short time, developing individual training and development programs.

We have links with social agencies such as the March of Dimes, CNIB, vocational rehabilitiation, to try to arrange work assignments to prepare people to make them job-ready for our employment and for others'.

We're building departmental contacts with aboriginal groups and organizations to try to increase awareness of our programs and the possibility of employment with us.

We're requiring senior managers to report activities and plans and progress in their annual program plans and appraisals.

We're doing group studies of individual groups we know we have some particular problems with, to try to identify and get behind this issue of the "glass ceiling" and what we may be able to do about it.

Generally, we feel fairly confident this overall plan and strategy will give us some short-and long-term results, and we'll be monitoring on a regular basis and making adjustments if things don't fall in place the way we think they might.

Mr. Halliday: It's a good thing I asked that question, Mr. Reid.

Mrs. Clancy: But no numbers. Well, you can get them to us later.

The Chairman: Yes, perhaps submit them to us later. I suspect an NHL team could use you as a penalty killer.

• 1930

I'm just wondering, Mr. Petrie, about the geographical areas that are used generally for the census and whether they are adequate for the purpose of identifying the target groups here or whether you have ever run into any concerns about the geographical areas you use for the census in relation to this.

Mr. Petrie: I'm not aware of any particular problems with the census, because it covers every household in the country and enables data to be tabulated for very small areas.

The Chairman: I'm really thinking of your area, though, and the question of an employer complying with a snapshot of the population within an area. Employers don't always do business necessarily just within your geographical census areas, and I wonder if you've ever had any concerns expressed about that.

Mr. Petrie: I am not aware of any, other than the fact that because the data has to be defined in terms of labour market areas or our catchment area, questions can arise about whether the area is too large for a given employer or

[*Translation*]

Nous offrons aussi des consultations personnelles à des employés désignés afin d'identifier les problèmes, notre but étant de formuler à court terme des programmes de formation et de perfectionnement individuels.

Nous avons des liens avec des organismes sociaux comme la Parade des dix sous, l'Institut national canadien pour les aveugles et le Programme de réadaptation professionnelle afin de mettre au point des projets susceptibles de préparer les gens à obtenir un emploi chez-nous ou ailleurs.

Les fonctionnaires du ministère entretiennent des contacts avec des groupes et organisations autochtones afin de mieux les sensibiliser à l'existence de nos programmes et aux débouchés au sein du ministère.

Nous demandons à nos cadres supérieurs de faire des rapports sur les activités et les progrès accomplis dans le cadre de leurs plans de programme et de leurs évaluations annuelles.

Nous effectuons des études de groupes individuels dont nous savons qu'ils sont aux prises avec des problèmes particuliers. Nous souhaitons identifier et définir le problème du «plafonnement voilé» et aussi, y trouver des solutions.

De façon générale, nous sommes convaincus que cette stratégie et son ensemble donnera des résultats favorables à court et à long terme. D'ailleurs, nous surveillerons périodiquement l'évolution de la situation et nous apporterons les correctifs nécessaires si les choses ne tournent pas comme nous le souhaitons.

M. Halliday: C'est une bonne chose que j'ai posé cette question, monsieur Reid.

Mme Clancy: Oui, mais il n'y avait pas de chiffres. Vous pourrez toujours nous les faire parvenir plus tard.

Le président: Oui, faites-nous les parvenir à une date ultérieure. Je pense qu'une équipe de la LNH pourrait vous utiliser pour passer le temps pendant les punitions.

Monsieur Petrie, je m'interroge au sujet des régions géographiques généralement utilisées pour le recensement. Je voudrais savoir si l'on peut adéquatement s'en servir pour identifier les groupes-cibles. Les régions géographiques utilisées pour le recensement vous ont-elles déjà causé des problèmes dans le contexte de l'équité en matière d'emploi?

M. Petrie: Je ne suis pas au courant d'un problème particulier lié au recensement étant donné qu'il vise tous les foyers au Canada et qu'il permet d'extraire des données pour de très petites régions.

Le président: Je pensais plutôt au problème d'un employeur qui doit se conformer à un instantané de la population dans une région donnée. Or, les chefs d'entreprise ne font pas nécessairement uniquement des affaires dans les régions géographiques de recensement, et je voulais savoir si ce problème avait déjà été évoqué.

M. Petrie: Je ne suis pas au courant de problèmes particuliers, sauf qu'étant donné que nous devons définir les données en terme de région de travail ou de région de captage, il y a parfois lieu de se demander si cette région est

[*Texte*]

whether we can tabulate some other subset of that data. Because we have the ability to generate data according to a variety of geographic areas, the flexibility is there to do comparisons on a whole range of geographic areas. We take the areas specified for use in the Employment Equity Act and tabulate accordingly; if we are given other areas, then we can tabulate according to them as well.

The Chairman: So the areas are provided to you by the employment equity secretariat and you just use those areas?

Mr. Petrie: Yes. We're basically a data service organization.

The Chairman: A doer.

Mr. Petrie: We have the information. We compile it according to the definitions provided, according to the geographic areas that are specified, and the census certainly enables that sort of tabulation.

The Chairman: That was my other question, relating to the definitions. Do they also come from the employment equity secretariat? Exactly how are they determined, and have you had any concerns expressed to you or have you raised any concerns about the way those definitions work?

Mr. Petrie: I'll indicate the general process, and one or two of my colleagues can indicate specifics about some of the concerns that may have been raised.

The working group I mentioned, which consists of representatives from Statistics Canada and the other departments involved, does the developmental work on the definitions, or has done it, under the direction of the interdepartmental steering committee chaired by Employment and Immigration. Our primary role in that process is to ensure that in working up definitions, they are ones for which data can be provided; in other words, we are faced with measures and definitions that are workable given the available data. So that's the process. If the definitions change, then we would want to participate in making the change so as to ensure that the changed definition is one that could be supported by the available data, whether it is from the census or the disability survey or whatever.

On the question of whether concerns have been raised, I think in the area of disabled persons there have been some questions. Mrs. Furrie could outline those for you.

Ms Adele Furrie (Director, Post-Censal Surveys Program, Statistics Canada): In the area of disability, some concern was expressed after the release of the data from the 1986 survey, and as a result of that the interdepartmental working group sought to include additional questions in the 1991 survey that more clearly reflected the wording in the employment equity legislation. So those were included in the 1991 survey.

• 1935

The Chairman: That was in consultation with the disabled organizations, was it?

[*Traduction*]

trop vaste pour un employeur donné ou si nous pourrions préparer sous forme de table un sous-ensemble de ces données. Étant donné que nous sommes en mesure de générer des données selon diverses régions géographiques, nous avons toute la latitude voulue pour établir des comparaisons entre elles. Nous prenons les régions mentionnées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et nous faisons les calculs correspondants. Si l'on nous donne d'autres régions et bien on peut aussi faire les calculs pertinents.

Le président: Vous vous servez donc des régions fournies par le Secrétariat d'équité en matière d'emploi?

M. Petrie: Oui. Essentiellement, nous sommes un organisme de transmission de données.

Le président: Un exécutant.

M. Petrie: Nous avons une information et nous la compilons selon les définitions et les régions géographiques précisées. Le recensement nous permet sans aucun doute de procéder à ce genre de mise en ordre.

Le président: Justement, mon autre question portait sur les définitions. Proviennent-elles également du Secrétariat de l'équité en matière d'emploi? Comment sont-elles formulées exactement? Vous a-t-on fait part de certaines préoccupations ou en avez-vous soulevé vous-même au sujet de la façon dont elles fonctionnent?

M. Petrie: Je vais vous expliquer le processus général et un ou deux de mes collègues pourront vous donner des détails au sujet des problèmes qui auraient été soulevés.

Le Groupe d'étude que j'ai mentionné, composé de représentants de Statistique Canada et des autres ministères concernés, formule, à l'échelle ministérielle, les définitions en question sous la direction du comité directeur interministériel présidé par Emploi et Immigration. Dans le cadre de ce processus, notre rôle consiste surtout à nous assurer que les définitions ainsi formulées peuvent être étayées par des données. Autrement dit, nous voulons que les paramètres et définitions soient exploitables en raison des données disponibles. Voilà ce processus. Si les définitions venaient à changer, nous voudrions participer à la formulation des nouvelles pour nous assurer qu'elles puissent être étayées par les données disponibles, que celles-ci proviennent du recensement, de l'enquête sur l'incapacité ou d'autres sources.

Quant à savoir si certaines préoccupations ont été soulevées, je pense que la définition de personnes handicapées a suscité quelques remous. Madame Furrie pourrait vous en parler.

Mme Adele Furrie (Directrice, Programme des enquêtes post-censitaires, Statistique Canada): À la suite de la publication des données de l'enquête de 1986, des porte-parole des personnes handicapées ont soulevé certaines préoccupations. Conséquemment, le groupe de travail interministériel a veillé à inclure dans l'enquête de 1991 des questions supplémentaires reflétant avec plus d'exactitude le libellé de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cela faisait donc partie de l'enquête de 1991.

Le président: C'était en consultation avec les associations des personnes handicapées, n'est-ce pas?

[*Text*]

Mr. Halliday: And the committee.

Ms Furrie: And the committee.

Mr. Halliday: Mrs. Furrie was a very good witness.

Ms Furrie: Thanks, Dr. Halliday.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Petrie and Mrs. Furrie.

Mme Bertrand (Brome—Missisquoi): Dans plusieurs ministères, il faut établir les vraies définitions d'une personne handicapée et d'une minorité visible. Est-ce que ces définitions sont uniformes d'un ministère à l'autre? Le Conseil du Trésor doit avoir une certaine définition, de même que la Commission de la Fonction publique et Emploi et Immigration. Est-ce que vous avez vu, ensemble, à unifier la définition exacte de chaque groupe cible?

M. Petrie: Pour la Fonction publique, on utilise une série de définitions. Je vais demander à M. Boxhill ou à M. Priest de vous expliquer ces définitions, ainsi que les liens entre ces définitions et les définitions utilisées dans notre programme.

Mr. Wally Boxhill (Acting Program Manager, Employment Equity Data Program, Statistics Canada): In general, Madam, what we try to do is to respect what is in the regulations. We look at whatever information is provided in the regulations to the Employment Equity Act, and we try to operationalize that in making decisions as to how the group is counted and which subgroups are included therein. For example, for visible minorities, which I believe is a contentious one, the definition identified in the regulations states that persons other than aboriginal persons who are non-white or non-Caucasian are to be considered as visible minorities.

We do not have any direction beyond that. We look at the information that we collect from the census, from the ethnic origin question, and try to get any supplementatl information from the questions such as place of birth and language of use. We use an algorithm to decide that some people will be counted as visible minorities, and others will be excluded.

For example, we had problems in the 1981 census with persons born in Haiti who reported that they were French, which did not give us the kind of information that I think this committee would be interested in, information based on race or colour. The assumption is that if you're French you are European and you're probably white. So we had to make adjustments.

Mrs. Bertrand: I just wanted to know if you talk to each other between departments.

Mr. Boxhill: Absolutely.

Mrs. Bertrand: You do?

Mr. Boxhill: Absolutely.

Mrs. Bertrand: Okay.

Mr. Boxhill: The interdepartmental committee comprises various departments.

[*Translation*]

M. Halliday: Et le comité.

Mme Furrie: Et le comité.

M. Halliday: M^me^ Furrie était un excellent témoin.

Mme Furrie: Merci monsieur Halliday.

Le président: Merci beaucoup monsieur Petrie et M^me^ Furrie.

Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi): In various departments, they have to come up with accurate definitions of handicapped persons and visible minorities. Are those definitions the same from one department to another? Treasury Board must have a definition, as well as the Public Service Commission and the Department of Employment and Immigration. Have you tried together to find one accurate definition for each target group?

Mr. Petrie: The Public Service Commission uses a series of definitions. I am going to ask Mr. Boxhill or Mr. Priest to explain those definitions, and the links between those definitions and the ones used in our program.

M. Wally Boxhill (gestionnaire de programme par intérim, Programme d'équité en matière d'emploi, Statistique Canada): En général, nous essayons de respecter le règlement. Nous examinons les informations contenues dans le règlement relatif à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et nous essayons de les appliquer lorsque nous prenons des décisions sur la manière de dénombrer les groupes et d'en déterminer les sous-groupes. Par exemple, dans le règlement, les minorités visible—dont la définition est controversée à mon avis—sont considérées comme étant des personnes qui ne sont ni autochtones, ni blanches, ni caucasiennes.

À part cela, nous n'avons pas d'autres définitions. Nous étudions les informations recueillies au cours du recensement, à partir de la question sur l'origine ethnique, et nous essayons d'obtenir des renseignements supplémentaires tels que le lieu de naissance et la langue normalement utilisée. À l'aide d'un algorithme, nous décidons que certaines personnes sont des minorités visibles et que d'autres ne le sont pas.

Par exemple, lors du recensement de 1981, nous avons eu des difficultés avec des originaires d'Haïti qui ont déclaré qu'ils étaient francophones, ce qui ne nous a pas permis d'obtenir le genre d'informations qui, à mon avis, pourraient intéresser ce comité, des informations sur la race ou la couleur. En principe, nous estimons que si vous êtes francophone, vous êtes d'origine européenne et vous êtes probablement blanc. Il nous fallait donc rectifier le tir.

Mme Bertrand: Je voulais tout simplement savoir s'il existe un dialogue entre les différents ministères.

M. Boxhill: Absolument.

Mme Bertrand: Il y a un dialogue?

M. Boxhill: Absolument.

Mme Bertrand: C'est bien.

M. Boxhill: Le comité interministériel comprend plusieurs ministères.

[*Texte*]

Mrs. Bertrand: Okay, that was my question.

Dans les statistiques, vous parlez toujours de la population active. L'autre population est-elle évaluée? Est-ce que vous vous en occupez? Les statistiques sur cette population ne sont pas portées à notre connaissance. Allez-vous chercher des données sur cette cette population qui n'est plus active, mais qui est quand même souvent en recherche d'emploi?

M. Petrie: Dans le recensement et dans les enquêtes postrecensement, nous avons l'information sur toute la population, y inclus les personnes qui ne sont plus actives sur marché du travail. Pour la plupart des enquêtes, nous avons l'information.

Mme Bertrand: Avez-vous parlé du recensement?

M. Petrie: Le recensement et les enquêtes postrecensement.

Mme Bertrand: D'accord. Merci.

Mrs. Clancy: Could we have StatsCan's answer to Peter Mahovlich back? I'd like to ask him some questions.

The Chairman: Sure.

Mrs. Clancy: The gentleman who talked about what's happening in the department on unemployment equity. Obviously there are no Montreal Canadiens fans around here anyway.

Some hon. members: Oh, oh!

Mrs. Clancy: You mentioned that with the exception of native people, the department is above average. How many employees are there in the department?

• 1940

Mr. Reid: There are approximately 5,500.

Mrs. Clancy: That is across the country.

Mr. Reid: Yes.

Mrs. Clancy: How many are women?

Mr. Reid: Fifty-two percent of them, 2,400.

Mrs. Clancy: How many would be in supervisory or management positions? How many supervisory or management positions are there?

Mr. Reid: Supervisory, management, 500 to 600—supervisory, 1,000, including middle management and senior management.

Mrs. Clancy: How many of those are women?

Mr. Reid: About 41%.

Mrs. Clancy: At the highest level, before you start getting into assistant deputy ministers and things like that, at the highest management level, what is the number of employees and how many are women?

Mr. Reid: Well, the senior executive category is about 80.

Mrs. Clancy: How many of those are women?

Mr. Reid: Of that 80, 15% of them are women.

[*Traduction*]

Mme Bertrand: Bon. Vous avez répondu à ma question.

In statistics, you always refer to the workforce. Do you study the rest of the population? Do you consider them? The statistics on this section of the population are not provided to us. Do you seek data on those people who are no longer working, but who are often looking for jobs?

Mr. Petrie: In the census and in post-census surveys, we obtain information on the total population, including people who are no longer active on the job market. In most surveys, we obtain that information.

Mrs. Bertrand: Did you mention the census?

Mr. Petrie: The census and post-census surveys.

Mrs. Bertrand: Okay. Thank you.

Mme Clancy: Pouvons-nous revenir à la réponse de Statistique Canada à M. Peter Mahovlich? J'aimerais poser quelques questions.

Le président: Bien sûr.

Mme Clancy: Mes questions s'adressent au monsieur qui a parlé de l'équité en matière d'emploi dans le ministère. De toute évidence, il n'y a pas de supporters des Canadiens de Montréal ici.

Des voix: Oh oh!

Mme Clancy: Vous avez dit qu'à l'exception des autochtones, le ministère est au-dessus de la moyenne. Combien y a-t-il d'employés au ministère?

M. Reid: Il y en a environ 5,500. . .

Mme Clancy: Dans l'ensemble du pays?

M. Reid: Oui.

Mme Clancy: Combien de femmes?

M. Reid: Cinquante-deux pour cent du total, soit 2,400.

Mme Clancy: Combien y en a-t-il à des postes de superviseur ou de cadre? Combien y a-t-il de postes de superviseur ou de cadre?

M. Reid: Superviseur, cadre, 500 à 600—superviseur, 1,000, y compris les cadres moyens et les cadres supérieurs.

Mme Clancy: Combien d'entre eux sont des femmes?

M. Reid: Environ 41 p. 100.

Mme Clancy: Au plus haut niveau, avant d'en arriver au niveau de sous-ministre adjoint ou de ministre, au niveau des cadres supérieurs, quel est le nombre d'employés et combien d'entre eux sont des femmes?

M. Reid: Eh bien, il y a environ 80 cadres supérieurs.

Mme Clancy: Combien d'entre eux sont des femmes?

M. Reid: Quinze pour cent de ces 80 cadres supérieurs sont des femmes.

[*Text*]

Mrs. Clancy: How does that compare with other departments?

Mr. Reid: The Public Service average is about 15%.

Mrs. Clancy: It's about 15%; so you're on par there.

You made a comment that I sort of missed. You mentioned the fact that you were above average except in relation to native people, and then you did make some comment about women. Was that with regard to the upper level or...? I missed the comment that you made, that there was some problem relating to women.

Mr. Reid: I said that in relation to women, we are generally above the Public Service average in all service categories.

Mrs. Clancy: I misheard you. Okay. When did you begin this employment equity initiative?

Mr. Reid: The most recent one or originally?

Mrs. Clancy: Well, I could go back. There was voluntary employment equity in the federal Public Service as far back as about 1978, 1979, something like that.

Mr. Reid: That's when we started. We may have started even before that.

Mrs. Clancy: That's when you started. Did you stop?

Mr. Reid: No, we continued, and we made progress all during that time.

Mrs. Clancy: I see.

Mr. Reid: In 1988, 1989, 1990 and 1991 we assessed where we were going. We recognized that we had progress increases, but in relation to availability rates and this sort of thing, we felt that we had to try to put an additional emphasis on it.

Mrs. Clancy: What is your percentage regarding visible minorities?

Mr. Reid: It is 5%.

Mrs. Clancy: Where does that stand vis-à-vis...?

Mr. Reid: It's 3% in the Public Service and we have an availability rate of 5.8%, but I don't—

Mrs. Clancy: I don't want the answer now, but do you have that broken down by region, by any chance?

Mr. Reid: No.

Mrs. Clancy: So I couldn't find out what's happening in...?

Mr. Reid: You have to recognize that about 90% of our staff are located in Ottawa, so you have a very small number in the region.

Mrs. Clancy: But I also represent the third largest Public Service town in the country,

Mr. Reid: I understand that.

The Chairman: Thank you very much, indeed, Mr. Petrie. Thank you all. I appreciate your help.

[*Translation*]

Mme Clancy: Quelle est la situation dans d'autres ministères?

M. Reid: Dans la Fonction publique, la moyenne est de 15 p. 100 environ.

Mme Clancy: Quinze pour cent environ; vous êtes donc dans la moyenne.

Vous avez dit une chose que je n'ai pas bien entendue. Il s'agissait du fait que vous vous situiez au-dessus de la moyenne, sauf pour les autochtones; et vous avez fait allusion aux femmes. S'agissait-il de la haute direction, ou...? Je n'ai pas bien compris si vous disiez qu'il y a quelques difficultés en ce qui concerne les femmes.

M. Reid: J'ai dit qu'en ce qui concerne les femmes, nous nous situons généralement au-dessus de la moyenne dans la Fonction publique, toutes catégories confondues.

Mme Clancy: Je vous ai mal entendu. Bon. Quand allez-vous lancer cette initiative d'équité en matière d'emploi?

M. Reid: La plus récente ou la première?

Mme Clancy: Eh bien, je m'explique. Vers les années 78, 79, on a lancé un programme facultatif d'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique fédérale.

M. Reid: C'est à cette époque que nous avons commencé. Je crois même qu'on a commencé avant ça.

Mme Clancy: C'est à cette époque que vous avez commencé. Avez-vous arrêté?

M. Reid: Non, nous avons continué, et nous avons réalisé des progrès depuis lors.

Mme Clancy: Je vois.

M. Reid: En 1988, 1989, 1990 et 1991, nous avons évalué le programme. Nous avions fait des progrès, mais il fallait redoubler d'efforts afin d'accroître le taux de disponibilité.

Mme Clancy: Quel est le pourcentage des minorités visibles dans votre ministère?

M. Reid: Cinq pour cent.

M. Clancy: Quelle est la situation par rapport à...?

M. Reid: Dans la Fonction publique, c'est 3 p. 100, et nous avons un taux de disponibilité de 5,8 p. 100, mais je ne dirai...

Mme Clancy: Je ne veux pas la réponse maintenant; mais, avez-vous des statistiques par région?

M. Reid: Non.

Mme Clancy: Donc, je ne peux pas savoir ce qui se passe à...?

M. Reid: Il faut reconnaître que près de 90 p. 100 de nos employés travaillent à Ottawa; par conséquent, il y en a très peu en région.

Mme Clancy: Mais pour ce qui est du nombre de fonctionnaires, je représente la troisième ville la plus importante du Canada.

M. Reid: Je comprends.

Le président: Merci beaucoup monsieur Petrie. Merci à tous. Je vous suis reconnaissant de votre aide.

[*Texte*]

Next, we have Mr. Giroux and company.

• 1945

Welcome to the committee, Mr. Giroux. We're pleased to have you and Ms Stewart and Mr. Scott with us this evening. Thank you very much for coming. We might be interrupted, you can appreciate, by a bell; there is a vote this evening and that might cause some problems, but we will soldier on.

Would you like formally to introduce those with you?

Mr. Robert Giroux (Chairman, Public Service Commission): Thank you, Mr. Chairman. I'm very pleased to have this opportunity to meet with you tonight.

I have with me Commissioner Ginette Stewart, Commissioner Gilbert Scott, and also Mr. Jules Oliver, who is the Director General of our Employment Equity Program.

I have some comments to make, Mr. Chairman, if you will allow me, and we will be very pleased to answer your questions.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Giroux: As I said, I am very pleased to have the opportunity to speak to you today. I hope my remarks will assist you in your review of the Employment Equity Act.

Tout d'abord, j'aimerais souligner que la Fonction publique fait des progrès en vue de devenir plus représentative de la diversité de la société canadienne. Même si les efforts que nous déployons pour supprimer les obstacles à l'embauche commencent à porter fruits dans plusieurs secteurs importants, nous ne pouvons nous reposer sur nos lauriers. Nous avons une tâche énorme à accomplir avant de pouvoir prétendre que nous avons réalisé des progrès importants.

Our role at the Public Service Commission is to ensure that recruitment to and appointment within the federal Public Service are made on the basis of merit. In fulfilling this role, we want to ensure fairness, equity, and transparency in the staffing process. Our mission is to ensure that the people of Canada are served by a Public Service that is highly competent, non-partisan, and representative of Canadian society.

We work closely with the Treasury Board and the deputy heads of all government departments and agencies to ensure that the targets for designated groups set by the Treasury Board are met.

Co-operation, then, is very much in the foreground of the commission's efforts to create improved employment opportunities for members of the designated groups. We work at creating a climate of goodwill to convince managers that employment equity targets can be achieved through the merit principle and to manage a diverse labour force that allows everyone to develop to their full potential.

I would now like to mention some of the specific things we are doing to improve employment opportunities for the target groups.

[*Traduction*]

Maintenant, nous allons écouter M. Giroux et son groupe.

Bienvenue au comité, monsieur Giroux. Nous sommes heureux de vous accueillir ce soir ainsi que M^me^ Stewart et M. Scott. Nous vous remercions d'être venus. Comme vous le savez, il est possible que nous soyons interrompus par les cloches; il y a un vote ce soir, ce qui pourrait peut-être causer quelques ennuis, mais nous poursuivrons malgré tout.

Voudriez-vous nous présenter les gens qui vous accompagnent ce soir?

M. Robert Giroux (président de la Commission de la fonction publique): Merci, monsieur le président. Je suis très heureux de pouvoir vous rencontrer ce soir.

Je suis accompagnée de M^me^ Ginette Stewart, commissaire, de M. Gilbert Scott, commissaire, ainsi que de M. Jules Oliver, directeur général de notre programme d'équité en matière d'emploi.

Si vous me le permettez, monsieur le président, je voudrais d'abord faire quelques commentaires et ensuite nous serons très heureux de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup.

M. Giroux: Comme je viens de le dire, c'est avec grand plaisir que je profite de l'occasion qui m'est donnée aujourd'hui de m'adresser à vous. J'espère que mes propos sauront vous aider dans votre examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

At the outset, I would like to say that progress is being made in the Public Service in making it more representative of the diverse nature of Canadian society. And although our efforts to remove barriers to employment are beginning to show positive results in several significant areas, we cannot afford to be complacent. Much more remains to be done before we can claim that significant progress has been made.

Notre rôle à la Commission de la fonction publique est de nous assurer que le recrutement et les nominations au sein de la fonction publique se font sur la base du mérite. En remplissant ce rôle, notre but est d'assurer l'objectivité, l'équité et la transparence dans le processus de dotation. Notre mission est de nous assurer que la population du Canada soit servie par une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne.

Nous travaillons en étroite collaboration avec le Conseil du Trésor et les administrateurs généraux de tous les ministères et organismes afin d'assurer que les objectifs pour des groupes cibles tels que fixés par le Conseil du Trésor soient atteints.

La coopération figure donc à l'avant-plan des efforts de la Commission pour créer des occasions d'emploi améliorées à l'intention des membres des groupes cibles. Nous travaillons à instaurer un climat de bonne volonté pour convaincre les gestionnaires qu'on peut atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi tout en respectant le principe du mérite, et gérer une main-d'oeuvre diversifié qui permet à tous et à toutes de mettre leur potentiel en valeur.

J'aimerais maintenant aborder certaines mesures précises que nous avons adoptées pour améliorer les occasions d'emploi des groupes cibles.

[*Text*]

Through our regular staffing procedures, we are working on several fronts to assist managers to recruit and promote those who have traditionally had difficulty in establishing careers for themselves in the federal Public Service. We are constantly seeking qualified persons from each of the designated groups. Their names are added to our inventory of highly skilled external candidates. The inventory is increasingly being used by managers as a quick and efficient means to recruit the workers they need. We also act as a referral service by supplying managers with the names of qualified candidates.

Tant officiellement qu'autrement, nos rapports avec les gestionnaires ont pris énormément d'ampleur, et nous ne ratons aucune occasion de les encourager à examiner la candidature des membres des groupes cibles quant un poste devient vacant.

Nous dispensons de l'aide et des conseils aux gestionnaires qui veulent s'acquitter de leurs responsabilités au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Nous exerçons une surveillance régulière sur les mesures de dotation pour nous assurer que toutes les candidatures sont examinées de façon juste et équitable.

Nous avons ciblé notre publicité de manière à rejoindre plus efficacement les membres des groupes cibles. C'est surtout le cas de ceux et celles que des postes professionnels ou de gestionnaire intéressent.

Nous nous servons également d'un système d'avis de concours automatisé qui est sans frais pour faire connaître les postes vacants aux personnes malvoyantes.

De plus, nous avons adopté une approche proactive dans nos rapports avec les associations représentant les groupes cibles. Nous en retirerons des avantages à long terme pour ce qui est d'accroître la représentation des groupes cibles au sein de la Fonction publique.

Increasing the numbers in each target group in the Public Service is a key activity, but we must go much beyond numbers. We must find more ways to help them advance in the Public Service and qualify for senior management positions.

• 1950

We have targeted the new management training program as a vehicle for developing the skills and talents of members of the designated group. I am pleased to tell you that all four groups are well represented in the program. In every case their representation exceeds their labour market availability.

The 1991 appointment figures are very encouraging. Of the first group of candidates appointed 46% were women, 14% were members of visible minorities, 3% were aboriginal persons, and 5% were persons with disabilities.

We are also relying on a number of training and development programs to help target group members. We have explained to many managers how the Career Assignment Program can be an ideal training ground for

[*Translation*]

Dans le cadre de nos méthodes régulières de dotation, nous oeuvrons sur plusieurs fonds pour aider les gestionnaires à recruter et à promouvoir ceux et celles qui, traditionnellement, connaissent de la difficulté à faire carrière dans l'administration publique fédérale. Nous sommes constamment à la recherche de personnes compétentes appartenant à chacun des groupes cibles et leurs noms sont ajoutés à notre répertoire de candidats et candidates de l'extérieur de la fonction publique. Les gestionnaires consultent de plus en plus ce répertoire à titre de moyen rapide et efficace de recruter les travailleurs et les travailleuses dont ils ont besoin. Nous assurons également un service de présentation de candidats et candidates en fournissant aux gestionnaires les noms des personnes compétentes.

We have greatly expanded our contacts with managers, both through formal and informal meetings. And we take every advantage of the opportunity to encourage them to consider target group members when they have job openings.

We provide advice and assistance to managers seeking to fulfill their employment equity responsibilities.

We regularly monitor staffing actions to ensure that all candidates are considered on a fair and equitable basis.

We have targetted our advertising more effectively to reach members of the designated groups. This is particularly so for those interested in management and professional positions in the Public Service.

We are also using a toll-free automated notice system to let visually-impaired people know about job openings.

We are supplementing these efforts through a proactive approach of expanding our contacts with associations representing the target groups. This approach will have long-term benefits in increasing the representation of the target groups in the public service.

Accroître le nombre de personnes des groupes cibles dans l'administration publique est un élément clé. Mais nous devons aller plus loin que les chiffres. Nous devons trouver plus de moyens de les aider à progresser dans la fonction publique et à accéder à des postes de gestionnaires supérieurs.

Nous avons désigné des nouveaux programmes de stagiaires en gestion comme moyen de parfaire les compétences et les talents des membres de groupes cibles. J'ai le plaisir de vous dire que les quatre groupes sont tous bien représentés au sein du programme. Dans tous les cas, leur pourcentage dépasse celui de leur disponibilité sur le marché du travail.

Le chiffre de nomination en 1991 est très prometteur. Du premier groupe de candidats nommés, 46 p. 100 étaient des femmes; 14 p. 100, des membres des groupes de minorités visibles; 3 p. 100, des autochtones et 5 p. 100, des personnes handicapées.

Nous comptons également sur un certain nombre de programmes de formation et de perfectionnement pour aider les membres des groupes cibles. Nous avons expliqué à plusieurs gestionnaires que le Programme d'affectations de

[*Texte*]

anyone with potential for development and growth. We are looking at ways to use the Interchange Canada Program to find other career advancing enhancing opportunities for the designated groups.

Les gestionnaires ont aussi besoin de formation. Ils doivent être préparés à gérer un lieu de travail plus diversifié.

Par conséquent, nous offrons une formation à tous les gestionnaires sur la façon d'utiliser les normes de sélection et d'appliquer les équivalences scolaires. Nous leur donnons les outils nécessaires pour élaborer des techniques en vue d'une évaluation valide des candidats. En outre, nous administrons des examens standardisés d'intelligence générale comme moyen alternatif de satisfaire aux exigences formelles de scolarité.

Nous appuyons les gestionnaires qui veulent perfectionner les capacités de leurs employés membres d'un groupe cible. De plus, nous ne manquons pas d'inclure dans tous nos cours à l'intention des gestionnaires et des superviseurs des modules sur les questions d'équité en matière d'emploi et de gestion de la diversité.

Last year we gave 19 workshops on disability issues as they relate to employment, and held 20 cross-cultural training workshops on aboriginal issues. We gave 98 seminar presentations to a wide variety of federal departments, and conferences, on managing diversity and the special measures programs.

We are constantly looking for ways to improve the quality of our training initiatives. To this end we have sponsored a state-of-the-art review of diversity training programs across North America. We have also sponsored a service-wide needs assessment and analysis, which hopefully will be the basis of a new diversity training strategy for the federal Public Service.

Testing is another area where we work with managers to ensure that selection and promotion are fair and free of any bias against members of target groups. Standardized selection tests are available now in such format as Braille, large print, and audio cassette.

We are involved in all steps in the test development process. I should add that we do involve members of the target groups in those test processes. We give information sessions to people to prepare them to take the tests.

Nous disposons de tout un éventail d'outils afin d'aider les personnes handicapées à s'adapter au milieu de travail. Notre programme d'aide technique permet le prêt d'équipement spécialisé. Le nombre de prêts a augmenté de presque 300 p. 100 par rapport à il y a trois ans.

[*Traduction*]

carrière peut être l'endroit idéal où obtenir de la formation pour quiconque possède les talents pour se perfectionner et s'épanouir. Nous nous penchons aussi sur des moyens d'utiliser le Programme Échanges Canada afin de trouver d'autres possibilités d'enrichissement de carrière pour les membres des groupes cibles.

Another factor is that managers need training. They must be prepared to manage a more diverse workplace.

Accordingly, we offer training to all managers on how to use selection standards and educational alternatives. We provide them with the tools to develop techniques for the valid assessment of candidates. And we have standardized general cognitive ability tests as alternatives to formal educational requirements.

We are supportive of managers who want to develop the capabilities of the target group employees. We also make it a point to include modules on employment equity issues and in managing diversity in all our courses for managers and supervisors.

L'année dernière, nous avons donné 19 ateliers sur les questions associées aux handicaps qui se rapportent à l'emploi et nous avons organisé 20 ateliers de sensibilisation à la culture autochtone. Nous avons donné 98 présentations à un large éventail de ministères fédéraux ainsi que des conférences au sujet de la gestion de la diversité et des programmes de mesures spéciales.

Nous sommes constamment à la recherche de façons d'améliorer la qualité de nos activités de formation. C'est pourquoi nous avons parrainé un examen perfectionné des programmes de formation sur la diversité dans toute l'Amérique du Nord. Nous avons aussi parrainé une évaluation et une analyse des besoins dans l'ensemble de la fonction publique qui, espérons-le, constituera les assises d'une nouvelle stratégie de formation sur la diversité dans l'administration publique fédérale.

Les examens représentent un autre secteur où nous travaillons avec les gestionnaires pour assurer que les activités de sélection et d'avancement sont justes et impartiales à l'égard des membres des groupes cibles. Des examens de sélection standardisée sont maintenant disponibles sous différentes formes comme le Braille, les documents à gros caractères et les audio-cassettes.

Nous participons à toutes les étapes de l'élaboration des tests. Je vous signale que les membres des groupes cibles y participent également. Nous offrons des séances d'information afin que les candidats puissent se préparer à les passer.

We offer a range of support tools to help persons with difficulties adapt to the workplace. Our Technical Aid Program Provides loans of specialized equipment. Our loans are up by almost 300% from three years ago.

[*Text*]

Toutes ces réalisations s'inscrivent dans nos activités régulières et continues de recrutement et d'avancement. Par contre, lorsque des mesures spéciales s'imposent pour corriger les inégalités du système, nous pouvons développer des programmes pour satisfaire à des besoins particuliers. De telles mesures servent à compléter nos opérations régulières de dotation, non à les remplacer.

À l'heure actuelle, nous administrons cinq programmes de mesures spéciales au nom du Conseil du Trésor.

Le programme Accès assure une formation en cours d'emploi qui aide les personnes handicapées n'ayant pas suffisamment d'expérience professionnelle à concourir à des postes sur un pied d'égalité avec les autres candidats et candidates.

The Visible Minority Program provides incentives to departments to recruit members of visible minority groups from outside the federal Public Service.

The Northern Careers Program, based in the Yukon and in the Northwest Territories, combines a variety of on-the-job training and formal training opportunities in government departments.

The National Indigenous Development Program provides training and career development opportunities for aboriginal peoples.

The Option, or Non-Traditional Occupational Program for Women, provides a wealth of opportunities for women to acquire skilled and well-paying jobs throughout the Public Service.

From 1983 to 1991 a total of 3,512 target group members participated in these programs with a 70% retention rate.

• 1955

In addition, we can use exclusion orders to recruit certain categories of workers. Each of these orders must be approved by the Governor in Council. They are used only when extraordinary measures are required. For example, such an order was used in 1990 to increase the representation of aboriginal people in the Department of Indian Affairs and Northern Development.

Comme je vous l'ai dit au début, nous avons d'importants progrès à faire à la Fonction publique fédérale. Selon les statistiques, nous devançons un peu les employeurs, sous la Loi sur l'équité en matière d'emploi, sur le plan de la représentation et du recrutement. Par contre, nous tirons de l'arrière pour ce qui est de l'avancement et de la rétention des membres des groupes cibles.

The future is promising. Our recruitment programs, such as the Management Trainee Program, show the federal Public Service can attract its fair share of highly qualified candidates. Our applicant inventories are improving, as are our placement efforts.

[*Translation*]

All that I have mentioned is done within our regular and ongoing recruitment and promotional responsibilities. But when special measures are necessary to adjust imbalances in the system, we can develop a program to meet particular needs. Such initiatives are used to complement—not to replace—our regular staffing action.

We are currently administering five special measures programs on behalf of the Treasury Board.

The ACCESS program provides on-the-job training for persons with disabilities who require additional work experience to compete equitably for jobs.

Le Programme d'emploi des membres des groupes des minorités visibles offre aux ministères des ressources pour les inciter à recruter des membres des minorités visibles de l'extérieur de la fonction publique fédérale.

Le Programme des carrières du Grand Nord, administré au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, combine un ensemble de possibilités de formation en cours d'emploi et de cours conventionnels dans les ministères.

Le Programme national de perfectionnement des autochtones offre à ses participants et participantes des possibilités de formation et de perfectionnement.

Le Programme Option, ou Programme des emplois non traditionnels pour les femmes, offre une multitude de possibilités aux femmes afin qu'elles puissent accéder à des postes spécialisés et bien rémunérés à l'échelle de l'administration publique.

De 1983 à 1991, un total de 3,512 membres de groupes cibles ont participé à ces programmes, avec un taux de rétention de 70 p. 100.

De plus, nous pouvons adopter des décrets d'exemption afin de recruter certaines catégories de travailleurs et de travailleuses. Chaque décret doit être approuvé par le gouverneur en conseil et ne doit être utilisé que lorsqu'une mesure extraordinaire s'impose. Par exemple, un décret a été adopté en 1990 afin d'accroître la représentation des autochtones au ministère des Affaires indiennes et du Nord.

As I said at the beginning, we need to make significant progress in the federal public service. The numbers show that we are doing a little better than the employers under the Employment Equity Act with respect to representation and recruitment. But we are not doing as well as they are in promoting and keeping target group members.

L'avenir est prometteur. Nos programmes de recrutement, tel que le Programme de stagiaires en gestion, indiquent que la fonction publique fédérale peut attirer sa juste part de candidats et de candidates hautement qualifiés. Nos répertoires de postulants et postulantes vont en s'améliorant tout comme nos efforts de placement.

[*Texte*]

Over the coming years we will continue to look more closely at targeted recruitment strategies. We will continue to promote a climate that welcomes those who for too long have been under-represented in the federal Public Service. A healthy and bias-free workplace is our best means of attracting and retaining a representative work force.

Le président: Merci bien, monsieur Giroux.

Mrs. Clancy: Welcome to the committee. If you will excuse me, a special welcome to Mr. Oliver, who is, of course, world-famous in Nova Scotia.

Mr. Giroux: And other parts of the country too.

Mrs. Clancy: Other parts of the country don't matter, do they? Of course you cannot say that, being a public servant.

I wonder if you could give us some figures. We have heard from Statistics Canada. . .I was particularly interested in their figure of 43% of their middle-level people being female. What would it be throughout the Public Service generally?

Mr. Giroux: It is extremely difficult to give you a number of that type. Overall, the representation of women in the Public Service is at 44%. But we know there is a very large cluster in the administraive support category.

Mrs. Clancy: Sure.

Mr. Giroux: A figure was mentioned of women in the senior management category across the Public Service. In the senior management category it is now 16%. It is going up at a rate of about 1% per year. This was as of December 31, 1991.

We would then have to take a look at the various occupational groups. Women are much stronger in the administrative and foreign service category.

Jules, maybe you can help me if you have some more detailed statistics. If not, we can certainly provide you with quite a lot of detailed information. But they are stronger in that category.

Mrs. Clancy: In the foreign service?

Mr. Giroux: In the administrative and foreign service category: the program administrators, personnel administrators, and so forth. Where the numbers are lower is in what we call the scientific and professional groups and the technical groups. They are not as strong in those areas.

Mrs. Clancy: Is that a recruitment problem, is it a labour market availability problem, or is it a combination of both?

Mr. Giroux: I mentioned a program called the Option Program. It was intended for women in "non-traditional" occupations. The criteria for occupational groups being able to use that program is that women have to be 30% or less. Most of our professional groups are in that category. So there is a traditional under-representation. The labour market availability for many years was not very large, but it is increasing considerably. If you think about engineers or

[*Traduction*]

Au cours des prochaines années, nous continuerons à orienter davantage notre attention sur le ciblage des stratégies de recrutement. Nous continuerons à créer un climat favorable aux personnes qui, depuis trop longtemps ont été sous-représentées dans la fonction publique fédérale. Un milieu de travail sain et impartial constitue notre meilleure chance de réunir et de maintenir un effectif vraiment représentatif.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Giroux.

Mme Clancy: Bienvenue au comité. Pardonnez-moi, mais je voudrais surtout souhaiter la bienvenue à M. Oliver, qui est, comme vous le savez, de renommée mondiale en Nouvelle-Écosse.

M. Giroux: Et dans d'autres régions du Canada également.

Mme Clancy: Les autres régions ont peu d'importance, n'est-ce pas? Évidemment, vous ne pouvez pas dire cela puisque vous êtes fonctionnaire.

Je me demande si vous pourriez nous donner des chiffres. Statistique Canada a témoigné devant le comité. . . Cela m'a beaucoup intéressée d'apprendre que 43 p. 100 des postes de niveau intermédiaire étaient occupés par des femmes. Ce chiffre s'applique-t-il à l'ensemble de la fonction publique?

M. Giroux: Il est très difficile de vous donner ce genre de chiffre. Les femmes représentent 44 p. 100 des effectifs dans l'ensemble de la fonction publique. Mais nous savons qu'il y a une très forte concentration de femmes dans la catégorie de soutien administratif.

Mme Clancy: Sans doute.

M. Giroux: Nous avons avancé un chiffre pour le nombre de femmes dans la haute direction de la fonction publique. À l'heure actuelle, 16 p. 100 des postes de cadre supérieur sont occupés par des femmes. Ce chiffre augmente à un rythme d'environ 1 p. 100 par année. Ce sont des chiffres du 31 décembre 1991.

Il faudrait ensuite étudier les divers groupes professionnels. Le pourcentage de femmes est plus élevé dans les catégories administratives et du service extérieur.

Jules, vous pourriez peut-être m'aider si vous avez des statistiques plus détaillées. Si non, nous pourrions sans doute vous fournir beaucoup de renseignements détaillés. Mais le pourcentage de femmes est plus élevé dans cette catégorie-là.

Mme Clancy: Dans la catégorie du service extérieur?

M. Giroux: Dans la catégorie administrative et du service extérieur: administrateurs de programmes, administrateurs du personnel et ainsi de suite. On en trouve moins dans ce qu'on appelle les groupes scientifiques et professionnels et dans les groupes techniques. Il y en a moins dans ces domaines-là.

Mme Clancy: S'agit-il d'un problème de recrutement, un problème de disponibilité sur le marché du travail ou un peu des deux?

M. Giroux: J'ai parlé d'un programme intitulé le Programme Option. Il était destiné aux femmes occupant des emplois non traditionnels. L'admissibilité à ce programme était limitée aux groupes professionnels dont les femmes représentaient 30 p. 100 ou moins des effectifs. Le programme s'appliquait donc à la plupart des emplois de la catégorie des professions libérales. Traditionnellement, les femmes sont sous-représentées dans cette catégorie-là.

[*Text*]

architects or some of these other groups, now the university market is producing very large numbers of women in those categories. Many of those groups now are catching up and are no longer part of that program.

Mrs. Clancy: At a rate faster than 1% a year, possibly.

Mr. Giroux: In those groups, yes. The problem, of course, is that the level of recruitment taking place in the Public Service is certainly not as prevalent as it was in the 1970s, or even the early 1980s, because of the downsizing and, of course, the reduction, which has meant it's taking that much longer to make significant strides.

• 2000

The Chairman: I don't have anyone on the government side who would like to ask a question. Dr. Halliday?

Dr. Halliday: Thank you, Mr. Chairman. We constantly hear about the question of mandatory goals or targets for compliance purposes, and now, as I understand, the Treasury Board requires a three-year plan but there is no mandatory component to that. I wonder if we could have, Mr. Giroux, your observations on the benefits or otherwise of having a mandatory plan within the Public Service, mandatory goals that have to be achieved.

Mr. Giroux: The present exercise being undertaken by Treasury Board—they have changed the approach in the past year. They have now established for each government department some very specific targets in the areas of representation, recruitment, promotion, and retention, and these targets are—each departmental deputy minister or agency head has made a commitment to achieve those targets, as you say, over a period of three years.

Now, although they are not mandatory in the context of being, for example, legislated, something that is in legislation, they are extremely serious targets and government departments are taking the exercise very seriously. So it is certainly making our life a bit easier in a way, because we can work very closely with government departments and assist them in meeting those targets.

My comment generally on mandatory targets, of course, is that they are very useful for meeting certain specific recruitment or maybe overall representation, but they make it extremely difficult if, attached to them, there is not a tremendous amount of effort to create a proper climate of retention, a proper climate of work, with respect to the designated groups. We have felt that is a very significant component part of the total effort, and that is why we have put so much of our resources into liaison, co-operation, training, development, establishing proper climates. Certainly both go together and probably are the best measure of success, in my view.

Mr. Halliday: We had the Canadian Human Rights Commission before the committee, I guess it was last week, and they provided us with some charts that were really quite illuminating. The charts indicated that for the years 1988,

[*Translation*]

Depuis bon nombre d'années, la disponibilité sur le marché du travail n'était pas très élevée, mais elle augmente de façon importante. Si l'on pense aux ingénieurs, aux architectes ou à d'autres groupes du genre, on sait qu'il y a maintenant beaucoup de femmes qui sortent des universités avec des diplômes dans ces domaines-là. Beaucoup de ces groupes font maintenant du rattrapage et ne font plus partie du programme.

Mme Clancy: Peut-être à un rythme plus élevé que 1 p. 100 par an.

M. Giroux: Dans ces groupes-là, oui. Évidemment, le problème réside dans le fait qu'il y a moins de recrutement dans la fonction publique qu'il n'y en avait dans les années 70, ou même au début des années 80 à cause de la compression et de la réduction des effectifs, ce qui nous a empêchés de réaliser les progrès que nous aurions voulus.

Le président: Aucun des députés de la majorité ne veut poser de questions. Monsieur Halliday?

M. Halliday: Merci, monsieur le président. Nous entendons parler constamment des objectifs obligatoires ou des objectifs en matière de conformité; et maintenant, si je comprends bien, le Conseil du Trésor exige un programme triennal, mais sans imposer d'obligations. M. Giroux, quels seraient à votre avis, les avantages ou les inconvénients d'un plan obligatoire dans la Fonction publique? Quels seraient les autres objectifs obligatoires à réaliser?

M. Giroux: L'année dernière, le Conseil du Trésor a modifié la démarche de l'initiative qu'il a lancée. Maintenant, il a fixé des objectifs très précis pour chaque ministère dans les domaines de la représentation, du recrutement, de la promotion et de la rétention, et ces objectifs sont—chaque sous-ministre ou directeur d'organisme s'est engagé à atteindre ces objectifs, comme vous dites, sur une période de trois ans.

Maintenant, bien qu'ils ne soient pas obligatoires, c'est-à-dire régis par une loi, ces objectifs sont extrêmement importants, et les ministères prennent l'exercice très au sérieux. D'une certaine manière, cela nous facilite un peu la vie, car nous pouvons collaborer très étroitement avec les ministères et les aider à atteindre ces objectifs.

Évidemment, les objectifs obligatoires sont très utiles pour effectuer certains recrutements ou assurer une représentation globale; mais ils rendent les choses extrêmement difficiles quand on ne déploie pas des efforts considérables pour créer un climat favorable à la rétention et au travail avec les groupes désignés. Nous estimons qu'il s'agit là d'un élément très important, raison pour laquelle nous avons consacré tant de ressources à la liaison, à la collaboration, à la formation, au perfectionnement, et à la création d'un climat approprié. Assurément, les deux vont de pair et, à mon avis, c'est sans doute la meilleure mesure du succès.

M. Halliday: La semaine dernière, je crois, la Commission canadienne des droits de la personne a comparu devant le comité, et nous a présenté des tableaux assez révélateurs. En effet, entre 1988 et 1990, il y a eu de 40 p.

[*Texte*]

1989, and 1990, with respect to the target groups of persons with disabilities, the actual terminations in each of those three years were anywhere from 40% to 50% greater than the hirings. That came to us as a bit of a shock. I wonder if you have any comments on that.

For example, in 1988—this is with respect to people with disabilities—the hirings were 2.1% and the terminations were 2.9%, and for 1989 it was 2.2% versus 3.3%—a 50% increase in terminations. For 1990 it was about the same again.

Those of use who are concerned about that target group in particular were rather alarmed that this situation exists, and I wonder what the explanation is.

Mr. Giroux: One of the explanations with respect to people with disabilities is, of course, as they get older in a particular work force, there is more of a chance they will become disabled, and that is one of the factors that make it difficult to analyse this particular data. I have data for separations here in front of me for 1990, and you're quite right, it's 3.3%, and yet our representation is 3.1% in the federal Public Service as of that time.

• 2005

It is quite conceivable, but I'm no expert on the source of that data. It's quite conceivable that the higher separations could well account for the fact that a number of people, already in the Public Service for a number of years, have become disabled because of sickness or age-related sickness and therefore are leaving the Public Service at a faster rate. That's the only explanation.

Maybe Mr. Oliver would like to add to that.

Mr. Jules Oliver (Director General, Program Development (Employment Equity), Staffing Programs Branch, Public Service Commission): The observation you raise is factual, and we are beginning to zero in more. In our discussions also with Secretary of State, we find a common denominator—that is, the injuries that occur to those who are employed. As the population ages, the increase of illnesses, whether occupation-related or otherwise, is an area in the field of equity with which we are becoming more and more concerned.

Although we don't have accurate data yet, we are beginning to see that it may have a significant impact on the separation rate, but the observation that it is greater is quite true.

Mr. Halliday: About a year ago, the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons put out a report called *A Consensus for Action*, in which we requested Treasury Board to provide us with an audit and a report of the employment equity process internal to the federal government. It would be undertaken on a department-by-department, directorate-by-directorate, and agency-by-agency basis. Can you tell us if that's been done or not?

[*Traduction*]

100 à 50 p. 100 plus de cessations d'emploi que de recrutements dans le groupe cible des personnes handicapées. Cela nous a vraiment choqués. Je me demande ce que vous en pensez.

Par exemple, en 1988—toujours chez les personnes handicapées—les recrutements étaient de 2,1 p. 100 et les cessations d'emplois de 2,9 p. 100; et en 1989, 2,2 p. 100 contre 3,3 p. 100—soit une augmentation de 50 p. 100 au chapitre des cessations d'emplois. En 1990, les résultats ont été presque les mêmes.

Ceux d'entre nous qui s'intéressent particulièrement à ce groupe cible ont été assez préoccupés par cette situation, dont j'aimerais connaître la cause.

M. Giroux: Cette situation s'explique notamment par le fait que, plus les personnes handicapées vieillissent, plus leur handicap devient prononcé; et c'est l'une des raisons pour lesquelles il est difficile d'analyser les données les concernant. J'ai sous les yeux les données relatives aux cessations d'emplois pour l'année 1990, et vous avez raison; il s'agit bien de 3,3 p. 100, tandis que la représentation est de 3,1 p. 100 dans la fonction publique fédérale pour ces mêmes années.

Il est tout à fait possible, mais j'ignore la source de ces données. Le taux élevé de cessations d'emploi pourrait fort bien expliquer le fait qu'un certain nombre de personnes déjà à l'emploi de la fonction publique depuis quelques ans sont devenus invalides à cause de maladie, ou de problèmes liés à la vieillesse, et donc, elles quittent la fonction publique à un taux plus rapide. C'est la seule explication.

Peut-être M. Oliver a-t-il des observations à ce sujet.

M. Jules Oliver (directeur général, Élaboration des programmes (Équité en matière d'emploi), Direction générale des programmes de dotation, Commission de la fonction publique): Votre constatation est exacte, et nous commençons à nous concentrer sur cet aspect de la question. Pendant nos discussions avec le Secrétariat d'État, nous avons trouvé un élément commun—c'est-à-dire, les blessures que souffrent les employés. Étant donné que la population vieillit, nous nous inquiétons de plus en plus de l'augmentation des maladies, qu'elles soient de nature professionnelles ou non.

Même si nous manquons encore de données exactes, nous commençons à nous rendre compte que cette augmentation pourrait avoir des répercussions sérieuses sur le taux de cessations d'emploi, et il est tout à fait vrai que ce taux est à la hausse.

M. Halliday: Il y a un an environ, le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées a publié un rapport intitulé «S'entendre pour agir». Dans ce rapport, nous avons demandé au Conseil du Trésor d'effectuer une vérification du système d'équité en matière d'emploi utilisé au sein de l'administration fédérale, et de nous faire rapport. Nous avons demandé une vérification pour chaque ministère, agence et direction. Avez-vous effectué cette vérification?

[*Text*]

Mr. Giroux: Jules, can you answer that?

Mr. Oliver: This is an audit done across all the departments?

Mr. Halliday: Yes, across all the departments, agencies, and directorates.

Mr. Oliver: With regard to employment equity status?

Mr. Halliday: Yes, for disabled persons.

Mr. Oliver: I can't speak to that definitively in terms of my understanding of it occurring to the Public Service Commission. I would say, from my discussions with Treasury Board and Secretary of State, that there has been a considerable review done on the quality of employment status for for persons with disabilities throughout the government, but that was not really done from the point of view of an audit.

Mr. Halliday: Would you consider, as the Public Service Commission, doing that—either by yourselves, or in collaboration with Treasury Board?

Mr. Giroux: It would definitely be much more a matter for the Treasury Board to do. I understand that Mr. Clark will be before you soon. I should say that the commission is undertaking at this moment an evaluation of the special measures programs that I mentioned to you in my presentation—those are the five programs—because we want to do a full evaluation of the effectiveness of those programs, and we have to make a decision in 1993. The government, the employer, has to make a decision as to whether it will continue that.

Such an audit certainly would have to be considered by the Treasury Board, and I would suspect it would also include components such as physical barriers, access to buildings, and so forth. I understand Mr. Yalden and the Canadian Human Rights Commission also undertook a very in-depth survey about two or three years ago on that matter.

Mme Bertrand: Monsieur Giroux, dans votre présentation, vous parlez de ces cinq programmes. J'ai déjà vu des formulaires de demande d'emploi à la Fonction publique. Vous dites:

> Le programme Option, ou programme des emplois non traditionnels pour les femmes, offre une multitude de possibilités aux femmes afin qu'elles puissent accéder à des postes spécialisés. . .

Est-ce que les femmes en recherche d'emploi peuvent connaître facilement ce programme?

M. Giroux: Oui.

Mme Bertrand: Est-ce à nous de le promouvoir, de le faire connaître?

• 2010

M. Giroux: Nous faisons des efforts pour le faire connaître. Dans tous nos bureaux régionaux—au Québec, nous avons deux bureaux régionaux, un à Montréal et un à Québec—, nous avons des gens qui s'occupent de ces programmes-là et qui expliquent les conditions d'admission. Le programme est essentiellement un programme de stimulants. Nous offrons à un ministère donné une année-personne et de l'argent pour faire de la formation, afin d'aider les personnes qui vont participer à ce programme à se former dans un groupe non traditionnel.

[*Translation*]

M. Giroux: Jules, pourriez-vous répondre?

M. Oliver: Vous parlez d'une vérification dans tous les ministères?

M. Halliday: Oui, dans tous les ministères, toutes les agences et toutes les directions.

M. Oliver: Au sujet d'équité en matière d'emploi?

M. Halliday: Oui, pour les personnes handicapées.

M. Oliver: Pour ce qui est de la Commission de la fonction publique, je ne peux pas donner une réponse définitive. À la lumière de mes discussions avec le Conseil du Trésor et le Secrétariat d'État, je dirais que la qualité d'emploi des personnes handicapées dans toute l'administration fédérale a fait l'objet d'un examen approfondi, mais cet examen n'a pas vraiment été effectué comme une vérification.

M. Halliday: En tant que représentant de la Commission de la fonction publique, envisageriez-vous d'effecteur une vérification—soit vous-même, soit en collaboration avec le Conseil du Trésor?

M. Giroux: Sans aucun doute, il incomberait au Conseil du Trésor de mener une telle vérification. Je crois comprendre que M. Clark comparaîtra devant vous bientôt. Je devrais mentionner qu'à l'heure actuelle, la Commission entreprend une évaluation des cinq programmes spéciaux dont j'ai fait mention dans mon exposé, car nous voulons faire une évaluation complète de leur efficacité et nous devons prendre une décision en 1993. L'administration—c'est-à-dire, l'employeur—doit décider si elle va maintenir ces programmes.

Certainement, le Conseil du Trésor serait obligé de tenir compte d'une telle vérification, et j'imagine qu'elle examinerait des questions comme les barrières physiques et l'accès aux immeubles. Je crois qu'il y a deux ou trois ans, M. Yalden et la Commission canadienne des droits de la personne ont aussi entrepris une enquête très approndie de la question.

Mrs. Bertrand: Mr. Giroux, you spoke about these five programs during your presentation. I have already seen Public Service application forms. You said, and I quote:

> The Option, or Non-traditional Occupational Program for Women, provides a wealth of opportunities for women to acquire skilled and well-paying jobs—

Are women looking for work able to find out about this program easily?

Mr. Giroux: Yes.

Mrs. Bertrand: Is it up to us to promote this program and make sure that people know about it?

Mr. Giroux: We are trying to publicize it. We have people who handle these programs and explain the eligibility requirements in all our regional offices. We have two regional offices in Quebec, one in Montreal and one in Quebec City. Basically, it is an incentives program. We offer a given department one person-year as well as money for training so as to help people who will be taking part in the program to get training in a non-traditional occupation.

[*Texte*]

Dans mon ancien ministère, les Travaux publics, nous avons donné à beaucoup de femmes une formation d'ingénieures de machines fixes, c'est-à-dire d'ingénieures pour le système de climatisation et de chauffage. C'est un secteur où très, très peu de femmes oeuvraient. On s'est servi du programme pour faire cela.

Mr. Oliver: That's a very interesting question. The data that we have seem to indicate that the Option Program is one that is, in effect, more integrated in terms of its operation than the other special measures programs. With respect to all those women who were recruited in 1990—the figure I have here of some 617—the program played a 9% role in terms of that recruitment. Most of the women who enter into the Public Service in non-traditional occupations are coming through the regular staffing system as opposed to the Option Program, as opposed to the other programs which are 25% or 30%. They play a major role, a more significant role in terms of recruitment.

The other program, we have found over past years, has become much more receptively received by managers.

Mme Bertrand: C'est la première fois que j'en entends parler.

Vous parlez des bureaux régionaux. Ces bureaux sont loin de l'ensemble de la population. Est-ce qu'il n'y aurait pas moyen de faire un peu plus de publicité? Comment pouvez-vous publiciser ce programme?

M. Giroux: Eh bien, nous le publicisons au moyen de brochures d'information que nous envoyons aux groupes. Il y a beaucoup de gens qui viennent visiter nos bureaux régionaux. Il est bien évident que si on vit dans une région un peu plus éloignée des grands centres, c'est assez difficile. On les publicise aussi au moyen d'affiches spéciales. Je pense qu'on utilise aussi les centres d'emploi. Peut-être que monsieur. . .

Mme Bertrand: C'est ce que j'allais vous demander.

M. Giroux: Est-ce que les centres d'emploi sont utilisés à ces fins-là?

Mr. Oliver: We have a variety of display materials and information packets that you could access via our regional offices. We disseminate that material as well to women's organizations at universities, colleges, and to Canada Manpower centres, if they are holding particular events. There are materials available if you wish to have access to them.

Mrs. Bertrand: You are sure they are at the employment centres.

Mr. Oliver: I wouldn't want to speak for CEIC in terms of whether all of our material is there, but I can say that they certainly use it and can have access to it, and we have it at our regional offices. In response to any contact at our regional level we can ensure that material with regard to that program is delivered to you, or to interested parties.

Mme Bertrand: Je trouve cela très intéressant. Dans les formulaires de demande d'emploi à la Fonction publique, y a-t-il des cases où les aspirants peuvent indiquer qu'ils font partie de tel groupe cible?

[*Traduction*]

In my former department, Public Works, we trained many women to become stationary plant engineers, i.e. engineers who take care of a building's heating and air conditioning systems. Very few women were working in that area. We used the program to do that.

M. Oliver: Votre question est très intéressante. On dirait que nos données révèlent que le fonctionnement du Programme Option est en effet plus intégré que les autres programmes spéciaux. Neuf p. 100 de toutes les 617 femmes embauchées en 1990 ont été recrutées par le truchement de ce Programme. La plupart des femmes oeuvrant dans des domaines non traditionnels qui entrent dans la fonction publique passent par le système normal de dotation, et non par le Programme Option ou par les autres programmes, qui représentent environ 25 à 30 p. 100. Cependant, il faut conclure que ces derniers jouent un plus grand rôle, un rôle plus important pour ce qui est du recrutement.

Nous avons constaté que les gestionnairse semblent préférer les autres programmes.

Mrs. Bertrand: It is the first time that I've ever heard about this program.

You mentioned your regional offices. They are far from most of the population. Isn't there some way of publicizing this program a little bit more? How can you publicize this program?

Mr. Giroux: Well, we use information pamphlets that we send out to groups to publicize the program. Many people visit our regional offices. Of course, if one lives in an area somewhat distant from the major urban centres, it is rather difficult to hear about the program. We also use special posters. I think that we also use the Employment Centres. Perhaps Mr.—

Mrs. Bertrand: That is what I was going to ask you.

Mr. Giroux: Are the Employment Centres used for these purposes?

M. Oliver: Nous avons une gamme de matériel d'étalage ainsi que diverses trousses d'information qui sont disponibles dans nos bureaux régionaux. En outre, nous envoyons ce matériel aux organismes de femmes dans les universités et collèges ainsi qu'aux centres d'emploi qui organisent des événements spéciaux. Si vous voulez ce matériel, il est disponible.

Mme Bertrand: Vous êtes certain que ce matériel est disponible dans les centres d'emploi.

M. Oliver: Je ne peux pas parler au nom de la CEIC pour confirmer que tout notre matériel se trouve dans ces centres d'emploi, mais je sais qu'ils ont ce matériel, qu'ils s'en servent et que nous en avons dans nos bureaux régionaux. Si vous appelez un de nos bureaux régionaux, nous pouvons vous envoyer des informations sur ce programme ou les envoyer aux personnes intéressées.

Mrs. Bertrand: That is very interesting. On the Public Service application forms, are there any boxes where candidates can indicate that they belong to a particular target group?

[*Text*]

M. Giroux: J'ai apporté quelques copies de notre formulaire de demande d'emploi au cas où on me poserait la question. Je peux vous en donner. Dans le formulaire, il y a une section qui est à la dernière page à toutes fins pratiques. C'est cette section-ci qu'on peut vous montrer. On peut vous en envoyer plusieurs autres copies. On demande aux gens de remplir cette section, mais on dit que c'est volontaire. En d'autres mots, ce n'est pas obligatoire pour que votre demande d'emploi soit étudiée. On demande de cocher des cases. Premièrement, êtes-vous un homme ou une femme? C'est la première catégorie. Ensuite, il y a les autochtones du Canada et les minorités visibles. Dans la section des minorités visibles, il y a sept ou huit cases pour déterminer de quel pays vient la personne faisant partie d'une minorité visible. Ensuite, il y a les personnes handicapées. Nous leur demandons de préciser le type d'handicap, que ce soit l'épilepsie, la coordination, la dextérité, etc.

• 2015

Ces données, qu'on appelle l'identification volontaire, sont utilisées à des fins statistiques à la Fonction publique fédérale.

The Chairman: Mr. Giroux, perhaps you could help me with a couple of questions. Some people have claimed that one of the reasons why the numbers have gone up for the designated groups in the Public Service is because more self-identification is taking place as opposed to more hirings taking place. Would you like to tell us your views on that?

Mr. Giroux: There's no doubt that the self-identification is improving, and the government and we have made a lot of efforts to encourage the self-identification. On whether that is contributing to more hirings, I would find it difficult to establish that relationship.

The Chairman: More numbers as opposed to hirings.

Mr. Giroux: Yes, more numbers, because we are very active in the hiring area, and because people are self-identifying more, of course we are able to show that we are hiring more than the group we did previously.

The Chairman: I mean the people who are already on staff self-identifying.

Mr. Giroux: I'm not sure if that is making the difference.

The Chairman: Is that one of the reasons why the numbers are going up, as opposed to self-identification through the hiring process? In other words, for people who were employed in the Public Service in 1989, if you took the same group, you would find that the numbers have gone up for the designated groups because more people in that category self-identified in 1990 than in 1989. That's really what I meant.

Mr. Giroux: Yes. That might account for some changes in the representation numbers, but—

The Chairman: Do you monitor that as a commission, or do you leave all of that to the Treasury Board?

[*Translation*]

Mr. Giroux: I brought a few copies of our application form in case someone asked me that question. I can give you a copy. There is one section on the form that is on the last page for all practical purposes. We can show you this section. We can send you several other copies if you would like. We ask people to fill out this section, but we tell them that it is voluntary. In other words, you do not have to fill out this section to ensure that your application will be considered. We ask applicants to check boxes. First of all, are you male ou female? That is the first category. Then, you indicate whether or not you are a native person or belong to a visible minority. There are seven or eight boxes in the visible minority section to indicate what country the person who belongs to a visible minority comes from. Then there are the disabled people. We ask them to specify what kind of disability they have, be it epilepsy, poor co-ordination, lack of dexterity and so on.

These data, which we call self-identification, are used within the federal public service for statistical purposes.

Le président: Monsieur Giroux, peut-être pourriez-vous m'aider en répondant à quelques questions. Certains ont prétendu que les chiffres relatifs aux groupes désignés dans la fonction publique ont augmenté parce que de plus en plus de gens s'identifient eux-mêmes et non parce que plus de ces personnes sont embauchées. Pourriez-vous nous donner votre opinion à ce sujet?

M. Giroux: Il ne fait aucun doute que l'auto-identification est en train de s'améliorer. L'administration et nous avons fait beaucoup d'efforts afin d'encourager les gens à signaler qu'ils font partie d'un groupe désigné. Mais j'aurais du mal à établir un lien entre l'auto-identification et l'augmentation de l'embauche.

Le président: Les chiffres sont plus élevés, mais ils ne veulent pas dire forcément que plus de personnes ont été embauchés.

M. Giroux: Oui, les chiffres sont plus élevés, parce que nous embauchons beaucoup et parce que les gens s'identifient eux-mêmes davantage, bien sûr nous pouvons démontrer que nous embauchons davantage que par le passé.

Le président: Moi, je parle des gens qui sont déjà en fonction et qui s'identifient.

M. Giroux: Je ne crois pas que ce phénomène soit la seule explication.

Le président: Est-ce que ce phénomène est une des raisons de l'augmentation des chiffres, plutôt que l'auto-identification lors du processus d'embauche? Autrement dit, dans le cas des personnes qui étaient à l'emploi de la fonction publique en 1989, si vous considérez ce même groupe, vous constaterez que les chiffres ont augmenté pour les groupes désignés parce que plus de gens dans ces catégories se sont identifiés en 1990 qu'en 1989. En effet, c'est cela que je veux dire.

M. Giroux: Oui. Ce phénomène pourrait servir d'explication de certains changements dans les chiffres de représentation, mais. . .

Le président: Est-ce que la Commission contrôle ce phénomène, ou est-ce que vous en confiez la responsabilité au Conseil du Trésor?

[*Texte*]

Mr. Gilbert Scott (Commissioner, Public Service Commission): No. Because we are responsible for recruitment and promotion, we monitor each of those activities. So we have data. Unfortunately, we do not have the historical comparisons on the recruitment, promotion, and separation. We do have the numbers for 1990, so we know how many we actually recruited as against what the total representation would be.

The Chairman: So in 1991, for the first time you will have some comparative figures in that area?

Mr. Scott: We have those figures, but we didn't bring them.

The Chairman: I see. You could supply them to us, no doubt.

Mr. Scott: Yes.

The Chairman: Another claim has to do with the contracting aspect, that numbers keep getting increased as a result of the same people being counted again: one contract ends and is renewed, and suddenly the number is counted again. Have you any comments on that?

Mr. Giroux: The statistical basis of the numbers we are using is a given time period; that is, December 31, 1990, and we will have in our annual report the numbers on December 31, 1991. The numbers we are using are people who are full-time, indeterminate employees or terms over six months. We exclude from our numbers the terms that are less than six months, which would be those who of course would have a tendency to be hired and rehired and rehired again. Therefore I don't know if there is a strong influence of that particular factor in the numbers we have for the purposes of comparison over a number of years. Our numbers have been pretty steady.

The Chairman: Are you yourselves attempting to monitor that aspect?

Mr. Giroux: Of course we are monitoring the term utilization. We are concerned that the—

• 2020

The Chairman: But not the designated groups within that term.

Mr. Giroux: We are monitoring designated groups within the terms. In fact, we do have some statistics we can either share with you now or at your request—

The Chairman: Perhaps later.

Mr. Giroux: —but we are very concerned that there be a fairer proportion of people in designated groups in the indeterminate category, because that is where the more attractive jobs would be, rather in the term categories. We have still a long way to go on that side of things.

[*Traduction*]

M. Gilbert Scott (commissaire, Commission de la fonction publique): Non. Étant donné que nous sommes responsables du recrutement et des promotions, nous contrôlons ces deux activités. Alors, nous avons des données. Malheureusement, nous n'avons pas de comparaisons dans le temps pour le recrutement, les promotions et les cessations d'emploi. En effet, nous avons les chiffres de 1990; donc, nous savons combien de ces personnes nous avons recrutées par rapport à la représentation totale.

Le président: Alors, pour la première fois en 1991 vous aurez des chiffres comparatifs dans ce domaine.

M. Scott: Nous avons ces chiffres, mais pas avec nous.

Le président: D'accord. Sans doute vous pourriez nous les fournir.

M. Scott: Oui.

Le président: En outre, certains prétendent que les chiffres relatifs aux contrats ne cessent pas d'accroître parce que les mêmes personnes sont comptées deux fois: un contrat prend fin et il est renouvelé—et tout d'un coup, la personne est comptée une seconde fois. Avez-vous des observations à ce sujet?

M. Giroux: Nos chiffres sont basés sur une période donnée, c'est-à-dire, celle qui se termine le 31 décembre 1990. Nous aurons les chiffres du 31 décembre 1991 dans notre rapport annuel. Ces chiffres représentent les employés à plein temps nommés pour une période indéterminée ainsi que les employés nommés pour une période déterminée qui dépasse six mois. Nous n'incluons pas les employés à terme nommés pour moins de six mois, soit ces gens qui sont souvent embauchés et réembauchés plusieurs fois. Donc, je ne crois pas que ces personnes aient une grande influence sur les chiffres dont nous disposons pour établir des comparaisons sur un certain nombre d'années. Nos chiffres ont été assez constants.

Le président: Est-ce que vous essayez de contrôler cet aspect vous-même?

M. Giroux: Bien sûr nous contrôlons l'utilisation des employés à terme. Nous nous inquiétons que les. . .

Le président: Mais pas les groupes désignés.

M. Giroux: Nous surveillons les groupes désignés parmi des employés nommés pour une période déterminée. En effet, nous avons des statistiques que nous pouvons soit vous communiquer maintenant, soit vous les fournir sur demande. . .

Le président: Peut-être plus tard.

M. Giroux: . . .mais nous craignons fort qu'il y ait une plus grande proportion de membres des groupes désignés dans la catégorie des personnes employées pour une durée indéterminée, car c'est là que l'on retrouve les emplois les plus intéressants, plutôt que dans les catégories des employés nommés pour une période déterminée. De ce côté-là, nous avons encore beaucoup à faire.

[*Text*]

The Chairman: I have been told there is a problem—statistically, perhaps—in the calculations in the disabled group on the question of quantity versus quality. As an example, to make the workplace accessible to a severely disabled person would cost, for example, $100,000 to hire one person. Therefore, in the numbers of disabled people who were hired you would have one person.

The employer, alternatively, might spend $10,000 each on making a workplace accessible for less handicapped people, and therefore be able to hire 10 handicapped people, and therefore count 10 handicapped people as their hiring for the year instead of one. Have you run into that in the Public Service, or have you any comment or concern relating to that?

Mr. Giroux: I would like to ask Mr. Oliver if he would comment. We know it is a problem in certain cases.

Mr. Oliver: It is one of the reasons the Technical Aid Loan Bank, which falls under the Public Service Commission's responsibility, is having increasing demand over the past three years. As the chairman said, we have increased the demand by some 300%.

The Technical Aid Loan Bank is directing itself right at the very question you raised. As we begin to integrate persons with disabilities who are more disabled, for lack of a better expression, or more severe, or the severely disabled, the requirement for increased accommodation becomes even greater. Therefore, the Technical Aid Loan Bank is a key factor to loan the equipment to facilitate that integration. Otherwise, we could easily end up with the kind of situation you are referring to. That explains to some degree why the demand on the loan bank has increased quite dramatically.

The Chairman: Having the loan bank helps to eliminate that kind of problem—is that what you're saying?

Mr. Oliver: Well, yes, it—

The Chairman: So as far as the Public Service is concerned, there wouldn't be any discrimination if a manager in the Public Service hired someone less handicapped—to get their numbers up—rather than someone more handicapped?

Mr. Oliver: I am not saying that. I am saying we can facilitate the entry of those who are more disabled, and through appropriate education and information in terms of managing the diversity of the work force, we may be able to counteract that kind of behaviour.

The Chairman: Have you found any cases of people tending to hire someone who was less severely handicapped, or handicapped in a way that would require less expense to make the workplace accessible to them than otherwise, as far as the Public Service is concerned?

Mr. Oliver: I haven't encountered it as a direct case, but I think it's fair to say, and safe to say, that with the variety of disabilities one could encounter, those who are less disabled than others are not going to require the same degree of accommodation. That's obvious, but as a case per se, I haven't counted it from that direction.

[*Translation*]

Le président: J'ai appris que, en ce qui concerne le groupe des personnes handicapées, vous avez des difficultés—d'ordre statistique sans doute—à faire la part des choses entre la quantité et la qualité. Par exemple, pour rendre le milieu de travail accessible à une personne gravement handicapée, il en coûterait 100,000$ pour recruter une personne. Par conséquent, dans les chiffres sur les personnes handicapées qui ont été recrutées, vous auriez une personne.

En revanche, l'employeur peut dépenser 10,000$ par personne pour rendre le lieu de travail accessible à des personnes moins handicapées, ce qui lui permet de recruter dix personnes handicapées au lieu d'une seule et de les comptabiliser dans son bilan annuel. Y a-t-il eu des cas semblables dans la fonction publique? Qu'en pensez-vous?

M. Giroux: J'aimerais demander à monsieur Oliver s'il a quelque chose à dire. Nous savons que, dans certains cas, c'est un problème.

M. Oliver: C'est l'une des raisons pour lesquelles le dépôt central d'aide technique, qui relève de la Commission de la fonction publique, reçoit de plus en plus de demandes depuis trois ans. Comme l'a dit le président, la demande s'est accrue d'environ 300 p. 100.

Le dépôt central d'aide technique s'attache justement à régler les problèmes que vous avez soulevés. À mesure que nous intégrons des personnes plus handicapées, ou gravement handicapées, nous avons besoin d'accroître nos structures d'accueil. Par conséquent, le dépot central d'aide technique est une structure essentielle qui prête le matériel visant à faciliter cette intégration. Autrement, nous risquons de nous retrouver facilement dans le genre de situation que vous avez mentionné. Dans une certaine mesure, c'est pour cela que le nombre de demandes reçues par le dépôt central s'est accrue considérablement.

Le président: Vous voulez donc dire que le dépôt central contribue à régler ce genre de problèmes?

M. Oliver: Eh bien oui.

Le président: En ce qui concerne la fonction publique, il n'y aurait donc pas discrimination si un gestionnaire recrutait une personne moins handicapée—pour accroître leur nombre—au lieu d'une personne plus handicapée?

M. Oliver: Ce n'est pas ce que je dis. Je dis que nous pouvons faciliter l'intégration des personnes plus handicapées et en sensibilisant et en informant les fonctionnaires sur la façon de gérer la diversité en milieu de travail, nous pourrons combattre ce type de comportement.

Le président: Dans la fonction publique, connaissez-vous des gens qui ont tendance à recruter des personnes moins gravement handicapées, ou handicapées de telle manière qu'on aurait besoin de dépenser moins d'argent pour leur rendre le lieu de travail accessible?

M. Oliver: Je n'en connais pas vraiment; mais je peux dire, sans risque de me tromper, qu'étant donné la diversité des handicaps possibles, les personnes moins handicapées n'ont pas besoin des mêmes structures d'accueil. Cela est évident, mais je n'ai pas rencontré de cas précis.

[*Texte*]

The Chairman: We're faced with the question of whether or not the Public Service should fall under the employment equity legislation, as opposed to the affirmative action programs of the Treasury Board. Have you an opinion on that yourselves?

• 2025

I will just tell you beforehand that earlier today I asked Mr. Clark, of the Treasury Board, that same question, and of course he declined to answer because of his situation in the Public Service. But you are all in a position of independence, so you will not have any fear about answering.

Mr. Giroux: We suspected that question would be addressed to us, Mr. Redway.

Mr. Scott: In fact, that was the only question we were anticipating.

The Chairman: I didn't want to disappoint you.

Mr. Giroux: Definitely, in terms of the recommendations your committee will be making and so forth, this is a very key question. Our view is that the targets that have been put in place at the moment by Treasury Board are very real targets. The departments essentially have been told they have to meet them. They are taken very seriously by deputy ministers. Deputy ministers' performances are being evaluated on how well they meet those specific targets and establish a very positive climate for employment equity in their departments.

In my view, the effect is essentially the same as the approach being used at the moment with the employment equity legislation. But I would say from our experience—and we live with this on a day-to-day basis—that is one part of what has to be done. But the other part is very much the climate that has to be established in the workplace: the diversity aspect, the ability to manage that diversity, the openness of staff and management in departments with respect to the designated groups. That to us requires a tremendous amount of work in the area of attitude change, training, preparation, and so forth. It is also a very key part of the equation. Therefore it is a combination of the two that will lead us on the road to success.

We are very pleased with the ever-increasing quality of our inventories. The market out there is beginning to show there is a strong availability of well-qualified candidates in all the designated groups. With many of the designated groups we are also getting very highly educated quality candidates.

If the openness is there, then it is going to be an easy access to the Public Service. The only constraint would be the rate at which you can absorb them with the very serious expenditure constraints all government departments are facing.

Mme Bertrand: Dans ce formulaire, si une personne mentionne qu'elle a 45 ans, est-ce qu'elle est éliminée?

M. Giroux: Pas du tout. Nous ne regardons pas du tout l'âge. Nous regardons les qualifications des personnes. On ne prend nullement en considération l'âge des personnes dans les concours ou dans les activités de recrutement que nous gérons.

Mme Bertrand: Donc, vous êtes peut-être les seuls à vous occuper des travailleurs plus âgés qui cherchent un emploi.

[*Traduction*]

Le président: La question qui se pose est de savoir si la fonction publique doit être assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi plutôt qu'aux programmes d'action positive mis sur pied par le Conseil du Trésor. Qu'en pensez-vous?

Dans la journée, j'ai posé la même question à M. Clark, du Conseil du Trésor, et, bien entendu, il a refusé de répondre à cause de sa situation dans la fonction publique. Quant à vous, vous êtes tous indépendants et rien ne vous empêche de vous prononcer.

M. Giroux: Nous nous attendions à cette question, monsieur Redway.

M. Scott: En effet, c'est la seule question à laquelle nous nous attendions.

Le président: Je ne voulais pas vous décevoir.

M. Giroux: De toute évidence, en raison des recommandations que votre comité devra formuler, cette question est essentielle. À notre avis, les objectifs qui ont été fixés par le Conseil du Trésor sont très importants. On a demandé aux ministères de les atteindre. Les sous-ministres y tiennent beaucoup; leur rendement sera évalué en fonction de la manière dont ils s'acquitteront de cette responsabilité et créeront un climat très favorable à l'équité en matière d'emploi dans leurs ministères.

À mon avis, la méthode est pratiquement la même que celle utilisée actuellement pour promouvoir la Loi sur l'équité en matière d'emploi. À notre connaissance—et nous vivons cette réalité tous les jours—cela représente l'une des solutions nécessaires. L'autre solution réside essentiellement dans le climat qu'il faut créer en milieu de travail: la diversité, la capacité de gérer cette diversité, l'ouverture du personnel et la gestion des groupes désignés dans les ministères. Pour cela, il faut déployer des efforts considérables pour assurer un changement de mentalité, la formation, la préparation, etc. Il s'agit également d'un facteur clé de l'équation. Par conséquent, il faut combiner les deux éléments pour réussir dans cette initiative.

Nous sommes très satisfaits de l'amélioration constante de la qualité des membres des groupes désignés. Dans le marché du travail, on commence à constater qu'il y a beaucoup de candidats bien qualifiés issus de tous les groupes désignés. Dans nombre de ces groupes, il y a également des candidats très instruits.

Si nous sommes ouverts, l'accès à la fonction publique sera facile. Le seul problème sera de savoir à quel rythme on peut les absorber compte tenu des réductions budgétaires considérables que subissent tous les ministères.

Mrs. Bertrand: In this form, if a person mentions that he or she is 45 years old, is he or she going to be left out?

Mr. Giroux: Not at all. Age is not a factor, but qualifications are. In the competition and the recruitment activities that we carry out, we don't take the age of the candidates into consideration at all.

Mrs. Bertrand: So you are probably the only ones to deal with older workers who are looking for a job.

[*Text*]

Une voix: À 45 ans?

Mme Bertrand: Eh bien, à 45 ans, il est difficile de se trouver un emploi aujourd'hui, à moins d'être député.

Merci, monsieur.

The Chairman: Members of the committee, as you know, we are going to be dealing with the question of our witness list now. I believe we are planning to do this *in camera.*

[*Meeting continues in camera*]

[*Translation*]

An hon. member: At 45 years of age?

Mrs. Bertrand: Well, today, at 45 years of age, it's difficult to find a job, unless you are a member of Parliament.

Thank you, sir.

Le président: Honorables membres du comité, comme vous le savez, nous allons passer maintenant à la liste de nos témoins. Je crois que nous allons le faire à huis clos.

[*La réunion se poursuit à huis clos*]

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From 7:00 p.m. to 7:30 p.m.

From Statistics Canada

Bruce D. Petrie, Assistant Chief Statistician Social, Institution and Labour Statistics Field;

Lee Reid, Director, Personnel Policy Branch;

Adele Furrie, Director, Post-Censal Surveys Program;

Wally Boxhill, Acting Program Manager, Employment Equity Data Program.

From 7:30 p.m. to 8:00 p.m.

From the Public Service Commission

Robert Giroux, Chairman;

Jules Oliver, Director General, Program Development, (Employment Equity), Staffing Programs Branch;

Gilbert Scott, Commissioner.

TÉMOINS

De 19h00 à 19h30

De Statistiques Canada

Bruce D. Petrie, statisticien en chef adjoint, Statistique sociale, des institutions et du travail;

Lee Reid, directeur, Division des politiques du personnel;

Adele Furrie, directrice, Programme des enquêtes postcensitaire;

Wally Boxhill, chef par intérim, Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi.

De 19h30 à 20h00

De la Commission de la Fonction publique

Robert Giroux, président;

Jules Oliver, directeur général, Élaboration des programmes, (Équité en matière d'emploi), Direction générale des programmes de dotation;

Gilbert Scott, commissaire.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Monday, February 17, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 7

Le lundi 17 février 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en Matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada 1985, 2e supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY APR 20 1992 University of Toronto

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24579—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice-Chairmen: Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Monday, February 17, 1992:

Joyce Langan for Robert Skelly

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice-présidentes: Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le lundi 17 février 1992:

Joyce Langan pour Robert Skelly

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, FEBRUARY 17, 1992
(9)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 7:09 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, Harry Chadwick, Mary Clancy, Bruce Halliday, Joyce Langan, Charles A. Langlois and Alan Redway.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

Witnesses: From the Canadian Bankers Association: William J. Lomax, Executive Vice-President, Human Resources, Bank of Nova Scotia; Judy Jaeger, Director, Employment and Pay Equity; and Joanne De Laurentiis, Vice-President, Domestic Banking and Public Affairs. *From O.R.C. Canada Inc.:* Philip H. McLarren, Senior Vice-President. *From the Canadian Labour Congress:* Dick Martin, Executive Vice-President; and Nancy Riche, Executive Vice-President.

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991: comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment and Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

William J. Lomax from the Canadian Bankers Association made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

The witness from Organization Resources Counsellor Canada Inc. made an opening statement and answered questions.

Dick Martin from the Canadian Labour Congress made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

At 8:58 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 17 FÉVRIER 1992
(9)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi se réunit à 19 h 09, dans la salle 237-C, de l'édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, Harry Chadwick, Mary Clancy, Bruce Halliday, Joyce Langan, Charles A. Langlois et Alan Redway.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Témoins: De l'Association des banquiers canadiens: William J. Lomax, vice-président à la direction, Relations humaines, Banque de la Nouvelle-Écosse; Judy Jaeger, directeur, Équité en matière salariale et d'emploi; Joanne De Laurentiis, vice-présidente, Affaires publiques et Réseau canadien. *De O.R.C. Canada Inc.:* Philip H. McLarren, premier vice-président. *Du Congrès du travail du Canada:* Dick Martin, vice-président exécutif; Nancy Riche, vice-présidente exécutive.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

William J. Lomax, de l'Association des banquiers canadiens, fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

Le témoin de Organization Resources Counsellor Canada Inc. fait un exposé et répond aux questions.

Dick Martin, du Congrès du travail du Canada, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

À 20 h 58, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Monday, February 17, 1992

• 1902

The Chairman: Order, please.

Mr. Lomax, I welcome you and your delegation to our committee. We're looking forward to your comments this evening and I'm sure that the members of the committee will have some questions for you. We expect to have a few more members of the committee before you're finished.

Perhaps you'd like to introduce your delegation, for the benefit of the members of the committee.

Mr. William J. Lomax (Member, Human Resources Committee, Canadian Bankers Association): Thank you, Mr. Chairman. It's a pleasure to be here.

I would like to introduce Ms Joanne De Laurentiis, Vice-President of the Canadian Bankers Association, and Ms Judy Jaeger, Director of Employment and Pay Equity, CIBC. I am the Executive Vice-President, Human Resources, Bank of Nova Scotia.

Mr. Chairman and members of the special committee, the Canadian Bankers Association appreciates the opportunity to appear before you during the course of your review of the Employment Equity Act. Canada's banks—and tonight you are hearing of the experiences of the big six—have willingly worked with the provisions of this act over the past five years. In fact, we represent approximately 30% of the people who are covered by this legislation.

We think the Employment Equity Act is a unique piece of legislation. It is simple and it provides flexibility, which is something Canadian employers need. It gets to the heart of what needs to be done, i.e., it directly requires action on the part of employers to eliminate discriminatory barriers and to implement positive practices and accommodations.

With a few modifications, we believe it can provide an even better support structure for employers' efforts to improve the hiring, retention, and advancement of designated group employees.

• 1905

The Employment Equity Act stimulated fundamental reviews of and enhancements in the banks' human resource policies and practices. It provided the framework for steady growth in the numbers of designated group employees in our industry.

There has been a learning curve in these first five years. During 1987 and 1988 we were preoccupied with our start-up efforts under the new legislation. There was some trial and error in developing our outreach initiatives, but now all of

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le lundi 17 février 1992

Le président: La séance est ouverte.

Monsieur Lomax, je vous souhaite la bienvenue ainsi qu'à la délégation qui vous accompagne. Nous sommes impatients d'entendre vos remarques ce soir et je suis certain que les membres du comité auront des questions à vous poser. Nous attendons d'autres membres du comité d'ici la fin de votre témoignage.

Peut-être voudriez-vous présenter vos collègues, pour la gouverne des membres du comité.

M. William J. Lomax (membre du Comité des ressources humaines, Association des banquiers canadiens): Merci, monsieur le président. Je suis heureux d'être ici.

J'aimerais vous présenter M^me^ Joanne De Laurentiis, vice-présidente de l'Association des banquiers canadiens, et M^me^ Judy Jaeger, directrice de l'Équité en matière salariale et d'emploi, CIBC. Je suis moi-même vice-président à la direction, Ressources humaines, Banque de la Nouvelle-Écosse.

Monsieur le président et membres du comité spécial, l'Association des banquiers canadiens vous remercie de l'avoir invitée à comparaître devant ce comité qui étudie la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les banques du Canada—et nous vous parlerons ce soir de l'expérience des six grandes banques—ont accepté avec bonne volonté de respecter les dispositions de cette loi au cours des cinq dernières années. En fait, nous représentons environ 30 p. 100 des personnes visées par cette loi.

Nous estimons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une loi unique. Elle est simple et permet une certaine souplesse, ce dont ont besoin les employeurs canadiens. Cette loi va droit au coeur des besoins, c'est-à-dire qu'elle exige directement de la part des employeurs des mesures concrètes pour l'élimination des obstacles discriminatoires et pour la mise en oeuvre de pratiques et d'arrangements positifs.

Nous estimons qu'avec quelques modifications, cette loi pourra constituer une structure de soutien encore meilleure pour les employeurs dans leurs efforts pour recruter, garder et promouvoir les employés des groupes désignés.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a donné lieu à un examen fondamental et à des améliorations des pratiques et des politiques des banques relativement aux ressources humaines. Elle a fourni le cadre nécessaire pour une croisance régulière du nombre d'employés faisant partie des groupes désignés dans notre industrie.

Les cinq premières années ont été une période d'apprentissage. En 1987 et 1988, nous avons déployé nos premiers efforts aux termes de cette nouvelle loi. Nous avons dû procéder par tâtonnements dans l'élaboration de nos

[*Texte*]

the banks have solid—indeed, I would suggest excellent—programs and practices in place internally in partnership with designated group organizations across the country and collectively through the CBA.

We are confident these current efforts will increasingly bear results in the next few years. We found our way with this legislation, so to speak. Employment equity is being recognized as a part of bank culture.

This is not to say there are not some problems with the act of 1986. We described these in detail in our written submission to you. Let me just review for you the banking industry's recommendations for ways in which we believe the act could be improved.

The CBA recommends that the act be amended to clarify the roles and responsibilities of Employment and Immigration Canada and the Canadian Human Rights Commission. Responsibility for monitoring compliance should be clearly assigned. Monitoring compliance is a key function. It involves an educational and consultative approach based on clearly stated criteria in which the monitoring agency and the employer can work together to achieve the best method of compliance for that employer. The power to enforce should also be clearly assigned, but we believe this enforcement should be seen as a last resort.

The Canadian Bankers Association also recommends some changes to the regulations. A new definition of "persons with disabilities" is needed urgently. We also recommend that the standard survey questions be developed and included in the regulations. Standard questions would ensure that all employers are collecting the same information for employment equity reporting purposes.

Aside from these changes, we recommend that the act of 1986 remain as is. By keeping changes to a minimum, you will be freeing up employers to get on with the job.

Mr. Chairman, that is the end of my remarks. I and my colleagues would be very happy to answer your questions.

The Chairman: Thank you very much indeed, Mr. Lomax. We have a number of questioners.

Mrs. Clancy (Halifax): I welcome you and your colleagues to the committee, Mr. Lomax.

Getting right to it, I am looking at your recommendations, notably recommendations 7 and 8. In recommendation 7 you say enforcement of the act should be assigned to one department or agency, not the same one, with monitoring for compliance. In recommendation 8 you state that enforcement measures be enacted only on the basis of a report on the results of the monitoring process that demonstrates failure to comply.

At the moment, there really is no enforcement mechanism in the legislation, so I presume you are also recommending the implementation of an enforcement mechanism. Am I correct?

[*Traduction*]

programmes d'approche, mais, maintenant, toutes les banques ont des pratiques et des programmes internes des plus solides—je dirais même excellents—mis en place en collaboration avec les organisations de tout le pays représentant les groupes désignés et collectivement par l'entremise de l'ABC.

Nous croyons fermement que les efforts actuels donneront de plus en plus de résultats au cours des prochaines années. Nous avons trouvé notre voie grâce à cette loi, si j'ose dire. L'équité en matière d'emploi est maintenant considérée comme faisant partie de la culture bancaire.

Cependant, cela ne signifie pas que la loi de 1986 ne comporte pas quelques lacunes. Nous les décrivons en détail dans notre mémoire. Permettez-moi simplement de passer en revue les recommandations du secteur bancaire quant aux façons d'améliorer cette loi.

L'ABC recommande que la loi soit modifiée de façon à clarifier les rôles et les responsabilités d'Emploi et Immigration Canada et de la Commission canadienne des droits de la personne. La fonction de surveillance devrait être clairement attribuée, car elle est essentielle. Elle comprend la sensibilisation et la consultation fondées sur des critères clairement établis à partir desquels l'organisme de surveillance et l'employeur peuvent collaborer pour déterminer la meilleure façon pour l'employeur de respecter la loi. Le pouvoir d'appliquer la loi devrait aussi être clairement attribué, mais nous estimons que cette fonction ne devrait être qu'un dernier recours.

L'Association des banquiers canadiens recommande également des changements aux règlements. Il nous faut de toute urgence une nouvelle définition de «personne handicapée». Nous recommandons aussi qu'un questionnaire normalisé soit élaboré et inclus dans le règlement. Avec des questions normalisées, on s'assurerait que tous les employeurs recueillent les mêmes informations aux fins de rapports sur l'équité en matière d'emploi.

À l'exception de ces quelques changements, nous recommandons que la loi de 1986 reste telle quelle. En réduisant au minimum les modifications à la loi, on permettra aux employeurs de s'acquitter de leur tâche.

Monsieur le président, voilà qui met fin à mes remarques. Mes collègues et moi seront heureux de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Lomax. Plusieurs personnes aimeraient poser des questions.

Mme Clancy (Halifax): Je vous souhaite la bienvenue, à vous et à vos collègues, monsieur Lomax.J'irai droit au but.

J'ai lu vos recommandations, plus particulièrement les recommandations 7 et 8. Dans la recommandation 7, vous dites que l'application de la loi devrait incomber à un ministère ou organisme autre que celui qui veille à la surveillance. Dans la recommandaiton 8, vous dites que l'on ne devrait prendre des mesures d'application de la loi qu'après que le processus de surveillance ait prouvé qu'il y a eu des infractions à la loi.

À l'heure actuelle, la loi ne prévoit aucun mécanisme d'application; je présume donc que vous recommandez également la mise en oeuvre d'une mécanisme d'application de la loi. Est-ce exact?

[*Text*]

Ms Judy Jaeger (Director, Employment and Pay Equity, Canadian Imperial Bank of Commerce; Canadian Bankers Association): I think one of the things that needs to be clarified is what we consider enforcement to be. I think the issue of enforcement at the moment... If you consider it strictly to be when you can levy a fine, you are right, that is all there is in the act. We believe enforcement should be spelled out very clearly, but as a measure against employers who do not take proactive steps, who do not go forward with a positive plan, not as an early measure.

Mrs. Clancy: That is effectively what I am trying to find out. In other words, what we have now are certain measures that can be taken if you don't file the plan, if you don't do these things, but there are currently no measures. You could have the greatest plan in the world, but if you don't implement it, nothing can be done under the act to make you implement it. That is what you are saying to me, is it? You are agreeing with me that is something you would like to see in the amended legislation.

• 1910

Ms Jaeger: What we would like to see in the legislation is a clarification of a monitoring role that would work with employers to make sure they have plans and they are working to—

Mrs. Clancy: To implement them.

Ms Jaeger: —to implement them. But we would consider that monitoring, versus enforcement. We see enforcement as the hammer that comes down if indeed you don't go forward.

Mrs. Clancy: So you wouldn't want a hammer to come down if people didn't go forward?

Ms Jaeger: Yes, we would. But first you would go through several sets—

Mrs. Clancy: No, I am not suggesting you cut off people's hands in the early part of the process. But you have the axe ready in case you need to.

Mr. Lomax: I think what we have described is very similar to what we as federal employers now experience with the pay equity legislation. We work very closely with Labour Canada. Their people come into the various banks. They look at what our programs are doing. There is a very collaborative process. Only if Labour Canada feels a lot of systemic discomfort do they then go to the Canadian Human Rights Commission.

Mrs. Clancy: I would like a definition. No, I won't. I am half-kidding about a definition of "systemic discomfort" and whose levels—

Mr. Lomax: Theirs.

Mrs. Clancy: —decide what...theirs. Okay. Even that I am not 100% certain on.

Mr. Lomax, you recommended a standard form of questions, which I think is a very good idea. Would you have some examples, suggestions from your association, not necessarily to give us tonight, of what those questions could be, which you could perhaps forward to us?

[*Translation*]

Mme Judy Jaeger (directrice, Équité en matière salariale et d'emploi, CIBC; Association des banquiers canadiens): Je crois qu'il nous faut d'abord expliquer ce que nous entendons par application de la loi. À l'heure actuelle, la question de l'application...si vous considérez qu'il s'agit simplement d'imposer une amende, vous avez raison, c'est tout ce que prévoit la loi. Nous estimons que l'application de la loi devrait être définie clairement, mais qu'elle devrait servir uniquement contre les employeurs qui ne prennent aucune mesure proactive ou qui ne dressent pas de plan positif, en dernier recours.

Mme Clancy: Voilà ce que je cherche à savoir. En d'autres termes, actuellement, certaines mesures peuvent être prises si vous ne présentez pas un plan, si vous n'avez rien fait de tout cela, mais c'est tout ce dont on dispose. Vous avez peut-être le meilleur plan au monde, mais si vous ne le mettez pas en oeuvre, la loi ne prévoit aucune mesure vous forçant à le faire. C'est ce que vous me dites, n'est-ce pas? Vous aimeriez aussi que l'on inclut de telles dispositions dans la loi modifiée.

Mme Jaeger: Nous aimerions voir dans la loi une définition claire du rôle de surveillance comprenant la collaboration avec les employeurs en vue de garantir que ceux-ci ont un plan et qu'ils s'efforcent...

Mme Clancy: De les mettre en oeuvre.

Mme Jaeger: ...de les mettre en oeuvre. Pour nous, il s'agit-là de surveillance et non pas d'application de la loi. L'application de la loi, c'est le marteau qui s'abat sur vous si vous ne collaborez pas.

Mme Clancy: Vous ne voulez pas qu'un marteau s'abatte sur ceux qui enfreignent la loi?

Mme Jaeger: Si, mais il faudrait d'abord franchir plusieurs étapes...

Mme Clancy: Non, je ne veux pas dire qu'on devrait leur couper la main au départ. Mais il faut pouvoir sévir au besoin.

M. Lomax: La situation que nous décrivons ressemble beaucoup à notre expérience à titre d'employeurs fédéraux en ce qui a trait à l'équité salariale. Nous collaborons étroitement avec Travail Canada. Les fonctionnaires vont dans les banques et examinent les programmes. C'est un processus de collaboration. Travail Canada s'adresse à la Commission canadienne des droits de la personne seulement lorsque ses fonctionnaires estiment qu'il y a beaucoup d'inconfort systémique.

Mme Clancy: J'aimerais une définition. Non, laissez tomber. Je plaisantais à moitié lorsque je vous demandais une définition de «inconfort systémique» et des critères...

M. Lomax: Selon les critères de Travail Canada.

Mme Clancy: ...de qui...de leurs critères. Très bien. Je vous avoue cependant que je ne suis pas entièrement certaine de cela.

Monsieur Lomax, vous avez recommandé un questionnaire normalisé, ce qui est une excellente idée. Est-ce que votre association pourrait nous donner des exemples ou des suggestions de ce que pourraient être ces questions, pas nécessairement ce soir; peut-être pourriez-vous nous les faire parvenir un peu plus tard?

[*Texte*]

Mr. Lomax: We would have no difficulty with that. Indeed, in the past we have given samples of these questions to Employment and Immigration. Indeed, if you look at the other large federally regulated employers you will see there are variations on all of their identification questionnaires. Clearly not everybody is asking the same question.

I think it goes back to the genesis of the legislation, which, as I recall, when I was sitting in front of this committee six years ago was described as "aspirational". After it was described as "aspirational", employers had to sit down and figure out what questions they would ask, with very little guidance. So we all have variations.

It seems to me now is the time to take those variations and consolidate them into at least three or four core questions. Each employer may then want to have supplementary questions. Because there is not harmonization among the various jurisdictions, we as a contractor may have to ask supplementary questions in order to comply with the completely different legislation, for instance, by the City of Toronto.

Mrs. Clancy: But you would be prepared to forward to us your examples of core questions?

Mr. Lomax: Certainly.

Mrs. Clancy: We have had some discussion here about whether enforcement or investigation should stay with the Human Rights Commission or if there should be a separate employment equity commission. Do you have any theories on that?

Mr. Lomax: I think our view would be that we can work with any commission. The only issue we would make is that there should be a division of responsibility between monitoring and enforcement. At the moment it is very unclear.

Mr. Halliday (Oxford): Welcome, Mr. Lomax and your colleagues, to our meeting tonight.

You observed that the definition of disability needs to be taken into account and taken into hand. Do you have any suggestions for the committee?

Mr. Lomax: I am so pleased you asked the question.

As you may know, the Bank of Nova Scotia, which I represent, together with the Toronto-Dominion Bank, has instituted a case in the courts on this issue because of our high level of discomfort.

On the issue of disability, it seems bizarre to us that the regulations should continue to emphasize disability rather than ability. For instance, if our bank is successful in recruiting a person who perceives himself or herself as having persistent disabilities and then through a series of accommodations in the work site that individual no longer considers himself or herself to be at a disadvantage relative to their peers, then under the regulations they are no longer reported as a person with a disability.

• 1915

Surely this argues against employers who are spending large amounts of money in terms of purchasing separate devices—it could be for visibly impaired people, large magnifiers; it could be modification of the physical work

[*Traduction*]

M. Lomax: Certainement. D'ailleurs, nous avons déjà donné des échantillons de ces questions à Emploi et Immigration. Si vous examinez les questionnaires des autres grands employeurs régis par la loi fédérale, vous constaterez qu'il y a des variations. Manifestement, tout le monde ne pose pas les mêmes questions.

Je crois que ce problème remonte à l'avènement de la loi. À l'époque, si je me souviens bien de ma comparution devant ce comité il y a six ans, la loi avait été décrite comme traduisant des aspirations. Puis, les employeurs ont dû formuler des questions pratiquement sans directives. Voilà pourquoi les questionnaires varient à ce point.

Le temps est venu de compiler tous ces questionnaires et d'en extraire trois ou quatre questions de base. Chaque employeur pourra ensuite poser des questions complémentaires s'il le désire, étant donné l'absence d'uniformité entre les diverses juridictions. Ainsi, à titre de sous-traitant, il nous faudra peut-être poser des questions supplémentaires pour répondre aux exigences d'autres mesures législatives, comme celles de la ville de Toronto.

Mme Clancy: Mais vous seriez disposé à nous soumettre des exemples de ces questions de base?

M. Lomax: Certainement.

Mme Clancy: Le comité a déjà discuté de l'opportunité de laisser à la Commission des droits de la personne le soin de mener des enquêtes et d'appliquer la loi ou de créer une commission distincte d'équité en matière d'emploi. Qu'en pensez-vous?

M. Lomax: Nous estimons pouvoir collaborer avec n'importe quelle commission. Seulement, il faudrait que la surveillance et l'application de la loi soient deux responsabilités clairement distinctes. Pour l'instant, la distinction n'est pas claire.

M. Halliday (Oxford): Bienvenue, monsieur Lomax et mesdames, à notre rencontre de ce soir.

Vous avez indiqué que la définition de handicap devrait être modifiée. Avez-vous des suggestions à faire au comité à ce sujet?

M. Lomax: Je suis heureux que vous me posiez cette question.

Vous le savez, la Banque de Nouvelle-Écosse, que je représente, et la Banque Toronto-Dominion ont intenté une poursuite judiciaire sur cette question qui est source de malaise pour nous.

En ce qui a trait aux handicaps, il me semble bizarre que le règlement mette l'accent sur les handicaps plutôt que sur les capacités. Ainsi, si notre banque parvient à recruter une personne qui se considère comme souffrant d'un handicap persistant et que, par suite d'aménagement au lieu de travail, cette personne ne se considère plus comme étant désavantagée par rapport à ses pairs, le règlement stipule que cette personne ne peut plus être identifiée comme étant handicapée.

Cela joue contre les employeurs qui consacrent des sommes considérables à l'achat d'appareils spéciaux—qu'il s'agisse de grandes loupes à l'intention des handicapés visuels ou d'aménagements du lieu de travail—car plus ils

[*Text*]

site—because as they are successful with accommodation in the workplace their numbers shrink, because the regulations focus on the persons perceiving themselves to have a disability and continuing to perceive themselves to be at a disadvantage in the work site. We really don't believe that was the intent of Parliament. Having raised the issue a number of times with a variety of people, we were not able to get a remedy, and so we have sought the remedy of the courts.

Mr. Halliday: We have the four designated groups, Mr. Chairman. I wonder if Mr. Lomax has any views about the wisdom of considering designating older workers as another group.

The Chairman: We have had some evidence before the committee on that subject.

Mr. Lomax: Mr. Chairman, if you can assure me that these would include people who have lost their hair, I might have some sympathy.

Mr. Halliday: That's why I am asking.

Some hon. members: Oh, oh!

Mr. Lomax: I haven't really thought of that, but I go back to my days when I appeared with the CBA in front of Judge Abella in terms of the original investigation. My recollection is that there was not, at that time, a notion of long-standing disadvantge for these workers. Indeed, as I answer the question, I am reminded of the article that I saw in *The Toronto Star*, I believe it was a week ago Sunday, on the 400-odd new lawyers who had just been called to the bar at Roy Thomson Hall, and the majority of them were on unemployment insurance.

It seems to me that at this point in our society we are having difficulties with employment with a variety of age groups. For me to agree immediately that older workers have had a long-time systemic disadvantage, I am not persuaded of the empirical evidence.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, we saw, I think in the statistics from the Public Service on the four designated groups, that one group, namely, the disabled, had suffered a significant drop in net employment over the last three or four years. There were more people going out than coming in, as opposed to the other three designated groups where basically it was the reverse. With the banks, for some reason I don't understand, you had about an even figure with the aboriginals. Can you explain that discrepancy between the banks and the Public Service? What is behind those bizarre figures?

Mr. Lomax: I am not sure that I can speak for them. I can only tell you that the banks, without question, have all been working very hard in terms of recruitment efforts, outreach recruitment, to find people in the designated groups.

Mr. Chairman, in my own bank, for instance, I have responsibility for human resources in 46 countries. I can assure you that not one piece of legislation in any of those jurisdictions receives the amount of attention that this legislation is receiving in this country. This is very, very hard work.

[*Translation*]

réussissent à aménager le lieu de travail, plus le nombre de personnes handicapées diminue puisqu'aux termes de la réglementation, il faut qu'une personne se perçoive comme handicapée et continue à se voir comme telle pour pouvoir se considérer défavorisée en milieu de travail. Nous ne pensons pas que c'était là l'intention du Parlement. Après avoir soulevé cette question à de nombreuses reprises auprès de plusieurs responsables, sans succès, nous nous sommes adressés aux tribunaux.

M. Halliday: Il y a quatre groupes désignés, monsieur le président. M. Lomax pourrait-il nous dire s'il juge sage de constituer encore un autre groupe pour les travailleurs plus âgés.

Le président: Nous avons entendu des témoignages à ce sujet.

M. Lomax: Monsieur le président, si vous pouvez me jurer que cela inclurait ceux qui ont perdu leurs cheveux, je serais peut-être assez sympathique à l'idée.

M. Halliday: C'est pourquoi je pose la question.

Des voix: Oh, oh!

M. Lomax: Je n'y ai pas vraiment réfléchi, mais si je remonte à l'époque où j'ai comparu avec l'ABC devant le juge Abella au moment de l'enquête originelle, il me semble qu'on n'avait pas retenu l'idée que ces travailleurs étaient défavorisés depuis longtemps. En fait, en répondant à votre question, je me souviens d'un article que j'ai vu je crois il y a une semaine dimanche dans le *The Toronto Star* sur les quelque 400 nouveaux avocats qui viennent tout juste d'obtenir leur diplôme à Roy Thomson Hall; la majorité d'entre eux sont au chômage.

J'ai l'impression que dans la cociété d'aujourd'hui, divers groupes d'âge éprouvent des difficultés sur le marché de l'emploi. Je ne suis pas du tout persuadé qu'il y a des preuves m'incitant à accepter que des travailleurs plus âgés sont désavantagés depuis longtemps par le système.

M. Halliday: Monsieur le président, comme nous avons pu le constater dans les statistiques de la fonction publique sur les quatre groupes désignés, un groupe, celui des personnes handicapées, accuse une baisse marquée depuis trois ou quatre ans du nombre d'emplois. Un plus grand nombre de personnes de ce groupe ont quitté la fonction publique qu'on en a recruté, contrairement aux trois autres groupes désignés. Dans le cas des banques, pour une raison qui m'échappe, les chiffres étaient à peu près égaux à ceux applicables aux autochtones. Pouvez-vous nous expliquer cette différence entre les banques et la fonction publique? Quel phénomène se cache derrière ces chiffres bizarres?

M. Lomax: Je ne sais pas au juste si je peux répondre au nom des banques. Tout ce que je peux vous dire, c'est qu'incontestablement, les banques ont fait beaucoup d'efforts de recrutement, au moyen de services d'approche, pour essayer de trouver des employés qui proviennent des groupes désignés.

Monsieur le président, à ma banque, je suis responsable des ressources humaines dans 46 pays. Je peux vous assurer qu'il n'y a aucune loi dans aucun de ces pays qui fasse l'objet d'une attention plus grande que cette loi au Canada. C'est extrêmement difficile.

[*Texte*]

The qualitative issues that one must take on in terms of building bridges with the mainline organizations, the bridge training, take a great deal of effort where you may not receive any real pay-back for maybe three, four, five years. And you may get winners. A few people join your organization, and some of them may leave, because of relocations, or spouse relocation. Sometimes aboriginal citizens do not like the notion of joining a bank and paying income tax, because it is not quite what they have expected, because they could work on their designated land and not pay income tax.

When I have raised this with Revenue Canada I might as well have had three heads. When I have suggested to them that we have a five-year period in which we could phase this in, say an 80% tax credit at the end of the first year, 60% at the second, 40% at the third, I didn't even get a flicker of an eyelash. But these are real problems. And when such a person comes, this is not exactly what that person expected.

I can only say to you that this is legislation for the people who are physically challenged, for the people who are aboriginals. It requires a lot of outreach. It does take time, but with persistent effort, as we said in our opening remarks, we believe that our numbers will continue to increase.

Mr. Halliday: I understand your comment that it takes three, four or five years before you get the pay-back. Can you give us some indication of what changes there have been in the last four or five years in the banks, in terms of your ability to hire more of the four designated groups as a result of the employment equity legislation attributable to that?

• 1920

Mr. Lomax: I don't think there's any question that over that period of time, speaking for all of the banks, our numbers have certainly continued to escalate, not necessarily in every community in which we operate, not necessarily even in each of the designated groups, and not necessarily to the point where any of us is satisfied with the results yet of those qualitative efforts vis-à-vis quantitative measures, which are so easily cited by the advocacy groups or by the media.

But beyond question, whether it's the promotion of women in management, whether it is the attraction of more women to the bank for managerial positions, visible minorities in managerial positions, all of those numbers as an industry, I think the Canadian banks can be quite proud of the results that we have achieved in a relatively short period of time. In the first two years we were building systems, I would remind every committee member, to keep and track the very information that this government had forbidden us to collect for some 25 years. It was very difficult. We still have many problems with people, particularly with those who have non-visible disabilities, who do not want to self-identify.

If you have been living with epilepsy for 20 years and have been successful, you may not want to self-identify, for whatever reasons. So we know that we have difficulties in convincing people as to the bona fides, as to why the government wants self-identification. This is a very complex process.

[*Traduction*]

Il faut consacrer beaucoup d'efforts sans possibilité de recouvrement avant peut-être 3, 4 ou 5 ans pour créer des liens avec les organisations principales, pour offrir la formation voulue. Il se peut que cela donne des résultats. Quelques personnes se joignent à l'organisation, quelques-unes partent, suite à des déménagements ou pour suivre leur conjoint. Il arrive parfois que les citoyens autochtones ne sont pas très heureux à l'idée de se joindre à une banque et de verser de l'impôt sur le revenu, car ce n'est pas tout à fait ce à quoi ils s'attendaient puisque sur leurs terres ils peuvent travailler et ne pas payer d'impôt sur le revenu.

Lorsque j'ai soulevé cette question auprès du ministère du Revenu, on m'a regardé comme si j'avais trois têtes. Lorsque j'ai proposé une période d'adaptation de cinq ans au cours de laquelle, la première année, on accorderait un crédit d'impôt de 80 p. 100, la deuxième, de 60 p. 100 et la troisième, de 40 p. 100, par exemple, je n'ai obtenu aucune réaction. Toutefois ce sont de réels problèmes. Lorsque nous trouvons un tel employé, ce n'est pas exactement ce à quoi la personne s'attend.

Je ne peux que vous dire que cette loi vise les personnes qui ont des problèmes physiques ou qui sont autochtones. Il faut beaucoup d'efforts pour aller chercher les gens. Il faut du temps, mais comme nous l'avons dit dans notre déclaration, par nos efforts suivis, nous croyons que le nombre de ces employés continuera à augmenter.

M. Halliday: Je vous comprends lorsque vous dites qu'il faut trois, quatre ou cinq ans avant de voir les fruits de vos efforts. Pouvez-vous nous donner une idée des changements survenus au cours des quatre ou cinq dernières années dans les banques? Avez-vous pu recruter plus de membres des groupes désignés, suite à l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Lomax: Il ne fait aucun doute qu'au cours de cette période, dans toutes les banques, nous en avons recruté un nombre croissant, mais pas nécessairement dans toutes les collectivités où nous travaillons, pas nécessairement non plus dans tous les groupes désignés, et pas nécessairement de manière satisfaisante pour nous du point de vue qualitatif, car il faut aussi que les résultats soient quantitatifs puisque ce sont ceux-là que les groupes de défense et les médias retiennent surtout.

Sans aucun doute, pour ce qui est de faciliter l'accès des femmes à des postes de cadre, d'attirer plus de femmes et de minoirités visibles à des postes de gestion, les banques canadiennes peuvent s'enorgueillir des progrès accomplis en un laps de temps assez court. Je rappelle aux membres du comité qu'au cours des deux premières années, nous mettions sur pied des systèmes permettant de trouver et de conserver les informations mêmes que le gouvernement nous a interdit de recueillir pendant 25 ans environ. C'était très difficile. Nous avons encore des difficultés avec les gens, surtout ceux qui ont des handicaps non visibles et qui ne veulent pas s'identifier d'eux-mêmes.

Si vous souffrez d'épilepsie depuis 20 ans sans que cela vous empêche de réussir, vous ne voulez sans doute pas vous identifier, pour une raison ou une autre. Nous savons donc qu'il est difficile de convaincre les gens quant à la bonne foi du gouvernement et au bien-fondé des déclarations volontaires. Ce processus est très complexe.

[*Text*]

Mr. Halliday: Mr. Chairman, that was a supplementary I had on self-identification. I wonder if Mr. Lomax had any observations on that. You've given us some. Are there some alternatives we could be considering?

Mr. Lomax: I'm not sure that I have them.

The Chairman: Send them to us when you think of them, Mr. Lomax.

Mr. Lomax: Again, I really believe, Mr. Chairman, that this will improve over time. I am sure I speak for all the banks when I say that we continue to reinforce this, whether it be in our employee annual reports, with videos from our presidents, in establishing the bona fide reason as to why we want people to self-identify.

I can tell you that some of the recent immigrants in Canada are very wary about self-identification, and particularly those with non-visible disabilities. People are quite reticent to self-identify. So beyond question, our data are under reported. We have no doubt of that. But maybe in another two or three surveys, as we recycle and people become comfortable with this process in this country, and they recognize that there is a high confidentiality, that the computer codes are not broken for any other purpose, there will be a more accurate reporting. But it does take time.

Mr. Halliday: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Lomax. Madam Bertrand.

Mme Bertrand (Brome-Missisquoi): Merci, monsieur le président.

Pour ce qui est des dispositions relatives à l'application de la loi, les porte-parole de certains groupes désignés soutiennent que le Parlement devrait inscrire dans la loi des mécanismes de contrôle assez sévères.

Dans la consultation qui a été faite préalablement à l'examen de cette loi, l'Association des banquiers canadiens nous a dit qu'une approche punitive ne peut avoir qu'un effet négatif.

Je voudrais vous demander de nous parler des avantages ou des inconvénients que vous voyez à mettre des stimulants ou des mesures incitatives dans la loi par rapport à un programme de sanctions. Quels avantages voyez-vous aux mesures incitatives par rapport aux sanctions? Est-ce que ça peut marcher, ou avoir un certain effet?

• 1925

Ms Jaeger: I think that in many things, as well as this, people's response to an incentive, or something positive, is much better than to something negative. Because we believe that employment equity goes beyond the actual numbers, the hiring of people perhaps is one of the more clear things that you need for employment equity; but a lot of the things that were referred to by Mr. Lomax—the issues around support within the organization and around outreach programs and training programs and bridge programs—are things for which employers should receive recognition, because they do not result in a number appearing on the report this year.

[*Translation*]

M. Halliday: Monsieur le président, j'aimerais poser une question supplémentaire sur les déclarations volontaires. M. Lomax a-t-il des observations à faire à ce sujet? Il en a fait quelques-unes. Peut-il nous proposer des solutions de rechange?

M. Lomax: Je ne crois pas.

Le président: Si vous en avez, veuillez nous les communiquer, monsieur Lomax.

M. Lomax: Une fois de plus, monsieur le président, je crois franchement que la situation va s'améliorer avec le temps. Je suis certain que dans toutes les banques, nous continuons à renforcer le processus, que ce soit dans les rapports annuels des employés ou les vidéos de nos présidents; nous essayons d'expliquer pourquoi nous voulons que les gens s'identifient.

Je peux vous dire que certains nouveaux immigrants se méfient beaucoup des déclarations volontaires, surtout ceux qui ont des handicaps non visibles. Les gens hésitent beaucoup à s'idenfifier. Il ne fait donc aucun doute que nos données ne représentent pas la réalité. C'est tout à fait évident. Mais peut-être, avec les deux ou trois prochaines enquêtes, à mesure que nous nous recyclerons et que les Canadiens s'accommoderont de ce processus et reconnaîtront que la confidentialité est de rigueur, que les codes informatiques ne sont pas utlisés à d'autres fins, les chiffres seront plus proches de la réalité. Mais cela prend du temps.

M. Halliday: Merci.

Le président: Merci monsieur Lomax. M^me^ Bertrand.

Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi): Thank you Mr. Chairman.

As far as enforcement goes, the spokespersons of certain target groups claim that Parliament should include strict control mechanisms in the legislation.

During the consultation process that preceeded the study of the legislation, the Canadian Bankers Association told us that a punitive approach can only have a negative effect.

Would you please tell us what are the pros and cons of including stimulants or incentives in the legislation instead of a series of sanctions. What advantages do incentive measures have as opposed to sanctions? Can it work or have a certain effet?

Mme Jaeger: Dans bien des domaines, comme celui-ci, la réaction des gens à une mesure incitative ou positive est bien meilleure que la réaction à une mesure négative. L'équité en matière d'emploi est beaucoup plus qu'une question de chiffres; il est encore plus nécessaire de recruter effectivement des gens. Nous devons féliciter les employeurs pour beaucoup des choses dont M. Lomax nous a parlé—l'appui à l'intérieur de l'entreprise, les programmes d'approche, de formation et d'interaction—car ce ne sont pas des choses qui se traduisent nécessairement par des chiffres dans le rapport annuel.

[*Texte*]

If you take a punitive approach, employers are concerned that (1) it hits on the negative side; but (2) how will you measure to decide whether something is successful or not, and what are the expectations? That is not clear. The problem with the punitive approach is something that will encourage some employers, who perhaps haven't had a lot of experience in implementing programs, to look for short cuts and not long-lasting programs that will make a change.

Mme Bertrand: Est-ce que vous auriez des idées quant à des mesures incitatives intéressantes? Est-ce que vous y avez pensé? Cela nous aiderait.

Ms Joanne De Laurentiis (Vice-President, Domestic Banking and Public Affairs, Canadian Bankers Association): The kinds of incentives programs we would have in mind are not necessarily tax incentives, or that sort of thing; but rather, when we look at what employers must do in order to make employment equity happen, two or three things spring to mind.

A key one, for example, is connecting employers who are experiencing difficulties in making contact with designated groups, or trying to come up with innovative ideas for bridge training programs, or looking for simply connecting with designated groups. There is a role for a monitoring agency or the department that is in charge of administering the act in ensuring that this connection takes place, almost creating an environment where networking can happen so that employers can share positive ideas with each other and with designated groups and make the connections with the community colleges or wherever the resources may be to stimulate employment and access to individuals from various designated groups.

Another item that springs to mind is examining and identifying the disincentives that may really be barriers to employment. Some were alluded to earlier. Mr. Lomax mentioned the problem of aboriginals facing and recognizing in the middle of their employment year that they may have to pay income tax at a level to which they are not used. It is examining and identifying those sorts of questions, those sorts of problems, and dealing with them. Or, if we move to looking at the kinds of disincentives that exist with respect to the disabled who may be recipients of various social assistance programs, once those individuals are employed, they may be faced with having that safety net pulled from under them. There is room for whoever is responsible for monitoring to identify those and help to eliminate or minimize those disincentives.

So when we look at incentives, there are many and there are various ways to characterize them. They may not necessarily cost money and they may not necessarily be obvious.

The Chairman: I wonder if you could give me very brief answers to the following three questions. You have indicated that you believe in a simple and flexible system. What are your comments about some provisions in the act or regulations specifically for targets and timetables?

[*Traduction*]

Si on adopte une démarche punitive, les employeurs craignent: (1) que les répercussions soient négatives; (2) que l'on ne puisse pas déterminer si une initiative est couronnée de succès ou non, et que l'on ne sache pas quelles sont les attentes. Cela n'est pas clair. L'ennui avec la démarche punitive, c'est qu'elle va encourager certains employeurs, qui n'ont peut-être pas beaucoup d'expérience dans la mise en oeuvre de tels programmes, à chercher des raccourcis au lieu de mettre en place des programmes durables qui vont faire la différence.

Mrs. Bertrand: Do you have any interesting incentive measures in mind? Have you given it a thought? This would be helpful.

Mme Joanne De Laurentiis (vice-présidente, Réseau canadien et affaires publiques, Association des banquiers canadiens): Les programmes d'encouragement auxquels nous pensons ne sont pas nécessairement des encouragements fiscaux ou des choses de ce genre. Cependant, quand nous pensons à ce que les employeurs doivent faire pour promouvoir l'équité en matière d'emploi, deux ou trois choses nous viennent à l'esprit.

Par exemple, il serait très important de créer des rapports entre les employeurs qui éprouvent des difficultés à entrer en contact avec les groupes désignés, qui essayent de trouver des idées novatrices en matière de programmes de formation, ou qui cherchent tout simplement à communiquer avec les groupes désignés. À cet égard, un organisme de surveillance ou le ministère chargé de l'application de la loi peuvent jouer un rôle en veillant à ce que cette communication ait lieu, en créant un climat propice à l'établissement de réseaux, ce qui permettrait aux employeurs d'échanger des idées positives entre eux et avec les groupes désignés et d'établir des liens avec les collèges communautaires et là où il existe des ressources permettant de promouvoir le recrutement de personnes issues des groupes désignés.

Il faudrait également examiner et déterminer les facteurs préjudiciables à l'emploi. On en a déjà mentionnés quelques-uns. En effet, M. Lomax a parlé du problème des autochtones qui se rendent subitement compte, en plein milieu de l'année, que leurs impôts sur le revenu sont plus élevés que d'habitude. Il s'agit de cerner, d'étudier et de régler ce genre de problème. Les personnes handicapées bénéficiant de divers programmes d'assistance sociale rencontrent aussi toutes sortes de problèmes. Une fois qu'elles sont employées, elles peuvent se voir retirer ce filet de sécurité. Les autorités responsables de la surveillance doivent cerner ces problèmes et contribuer à les éliminer ou à les réduire au minimum.

Il existe donc beaucoup de mesures incitatives, et on peut les caractériser de diverses manières. Ces mesures ne sont pas nécessairement coûteuses, et elles ne sont pas nécessairement évidentes.

Le président: Je vous prie de répondre très brièvement aux trois questions suivantes. Vous avez dit que vous êtes favorables à un système simple et souple. Que pensez-vous de certaines dispositions de la loi ou des règlements portant précisément sur les objectifs et les calendriers?

[*Text*]

• 1930

Mr. Lomax: Mr. Chairman, I think it would be our view that just about any employer who is seriously taking the employment equity requirements as part of its business line is in the process of setting targets and that it has deadlines and goals with its line management. This is not a program that can work if it's deemed by the line manager, wherever he or she is in Canada, as a program emanating from the personnel department. If that is believed, this is doomed to failure.

The Chairman: Therefore, the banks would have no problem with the idea of targets and timetables as long as it was done in a co-operative approach. Is that what you are saying?

Mr. Lomax: The banks have targets, goals and timetables. We would have a problem in going public with these. This is part of our business strategy. If I choose to have heavy targets in Albert because we're going to expand in Alberta, I'll be darned if I want CIBC to know about that or, far less, any of the trust companies in Alberta, thank you very much.

The Chairman: You've just touched on my second question, and that was the question of making public your employment equity plans. You see some difficulty. Does that apply to the entire plan or just a part of the plan?

Mr. Lomax: I think without any ambiguity it applies to the entire plan. This is an integrated portion of our business plans. We sit and decide whether we're in an era of expansion or contraction, whether we're dealing... And I speak now from my own bank. My bank has a public policy that we will not lay off any employee in this country as a result of technological change, whether that employee is full time or part time.

We have to integrate that with employment equity goals. I'm not very keen on going public with that in terms of my business line, and I think we would have to object strenuously to that as an intrusion in terms of our business.

The Chairman: The third question relates to something that's been described to me as quantity versus quality and the issue, particularly with respect to the disabled, of adding up the numbers; it may be more expensive for you to employ a more severely handicapped person than otherwise. Do you have some suggestion for us as to how we might take into account the quality aspect as opposed to just the quantity aspect?

Mr. Lomax: Again, that's a complex issue to which there are no mechanical answers, but employers frequently feel very isolated on issues like this. Let me give you an example.

Suppose my bank has someone who is severely visually impaired and we provide, say, $9,000 or $10,000 of technology on that person's desk to allow that person the capacity to dramatically enlarge all documents and to be able in essence to read. And suppose that person decides, for whatever reason, to leave our employ and to go wherever. There is no methodology currently available by which I can let other employers know that I have this very neat piece of

[*Translation*]

M. Lomax: Monsieur le président, à mon avis, tout employeur qui considère sérieusement les exigences relatives à l'équité en matière d'emploi comme faisant partie intégrante de ses activités est en train de fixer des buts, des délais et des objectifs à l'intention de ses cadres hiérarchiques. Il ne s'agit pas d'un programme qui peut fonctionner si un cadre hiérarchique, qu'il soit au Canada ou non, le considère comme une émanation du service du personnel. Sinon, l'initiative est vouée à l'échec.

Le président: Par conséquent, les banques ne trouvent aucun inconvénient à l'idée de fixer des objectifs et des délais, à condition que cela soit fait d'un commun accord. C'est bien ce que vous dites?

M. Lomax: Les banques ont des buts, des objectifs et des calendriers. Nous ne sommes pas disposés à les rendre publics. Cela fait partie de notre stratégie. Si je décide de fixer des objectifs impératifs en Alberta parce que nous voulons développer nos activités dans cette province, je ne voudrais pas que la Banque de commerce le sache, encore moins une société de fiducie albertaine; non merci.

Le président: Vous venez d'aborder ma deuxième question, qui est de savoir si vous pouvez publier vos programmes d'équité en matière d'emploi. Vous ne le voulez pas. Ce refus s'applique-t-il à l'ensemble du plan ou à une partie seulement?

M. Lomax: Je dis sans ambages que cela s'applique à l'ensemble du plan. Cela fait partie intégrante de notre plan opérationnel. Nous nous réunissons pour décider si, dans une période d'expansion ou de récession, nous devons... Parlons plutôt de ma banque. Nous avons une politique officielle qui stipule que nous ne pouvons pas licencier un employé au Canada à cause des changements technologiques, que cet employé travaille à temps plein ou à temps partiel.

Nous devons concilier cette politique avec les objectifs d'équité en matière d'emploi. Je ne suis pas tellement disposé à publier notre plan d'entreprise, je m'y oppose farouchement, car nous ne voulons pas d'ingérence dans nos affaires.

Le président: La troisième question porte sur la distinction entre la quantité et la qualité, surtout en ce qui concerne l'augmentation du nombre de personnes handicapées. Le recrutement d'une personne plus handicapée peut vous coûter plus cher. Pouvez-vous nous dire comment tenir compte de la qualité plutôt que de la quantité?

M. Lomax: Une fois de plus, il s'agit d'une question complexe à laquelle il n'existe pas de solution facile; les employeurs se sentent souvent très seuls face à de telles questions. Voici un exemple.

Supposons que ma banque a un employé dont la vue est très faible. Sur son bureau, nous avons installé une machine qui coûte 9,000$ à 10,000$ pour lui permettre d'agrandir considérablement tous les documents afin de pouvoir lire. Supposons aussi que cette personne décide, pour une raison ou une autre, de nous quitter. Aucune méthode ne nous permet actuellement de faire savoir à d'autres employeurs, que ce soit la SCHL, un ministère du gouvernement fédéral,

[*Texte*]

equipment, whether it would be for the CMHC, a department of the federal government, a crown corporation, a grain elevator in Saskatchewan. Nobody knows that I now have this piece of equipment, and it's by accident if I find another person to come and work for my bank who needs that same piece of equipment. So I think there are many things that can be done to assist employers with regard to the acquisition and retention of staff who have various forms of disabilities.

The Chairman: Just going back for a moment to the question of making public your employment equity plans, would you have a problem disclosing those plans on a confidential basis to a monitoring agency?

Mr. Lomax: I would think not. I would have trouble doing that only if I thought that monitoring agent would subsequently become my prosecutor.

The Chairman: So if we split the role of monitoring from the enforcement agency, you wouldn't have the same problem.

Mr. Lomax: My comfort level is significantly better.

The Chairman: I see. Do you have any figures for us on how much it costs each bank to meet the requirements of the Employment Equity Act and regulations and is it possible for you to give us any breakdown of those costs?

• 1935

Mr. Lomax: I don't think we brought those numbers. We touched on this just briefly prior to meeting with you this evening. My associate at CIBC and I agreed. Our rough estimate of the amount of money we are spending on employment equity, for instance, is about 40¢ on the dollar is going to comply with the bureaucrats. It takes about 40% of our money to comply with the various bureaucatic reportings on compliance.

I mentioned earlier, for instance, the City of Toronto, which has refused adamantly, the mayor as well as the bureaucrats, to accept this government's employment equity plans. Our bank wanted to be a contractor with the City of Toronto. In order to be a contractor, we had to ignore all the federal government plans we had filed. We had to re-survey every employee in Canada, using new computer work. That cost my bank $254,000 and didn't mean one additional person in any of the designated groups came on our payroll.

The Chairman: Did you get the contract?

Mr. Lomax: No comment.

Some hon. members: Oh, oh!

The Chairman: Perhaps you could provide us, if possible, with those figures, not only from the Bank of Nova Scotia but from the other five major banks.

Mr. Lomax: We'll undertake to do that.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): I wanted to ask you a question on one of your recommendations, that we consider economic factors when assessing progress in employment equity. You may already have answered this, but I wonder if you could be a little more specific on just what you meant by that.

[*Traduction*]

une société d'État ou un élévateur à grain en Saskatchewan, que nous disposons de cet appareil merveilleux, et il est peu probable que je trouve un autre employé qui vienne travailler pour ma banque et qui ait besoin du même appareil. Je pense donc qu'il y a beaucoup de choses que l'on peut faire pour aider les employeurs à recruter et à conserver des employés qui souffrent de divers handicaps.

Le président: Je reviens à la question sur la divulgation de vos programmes d'équité en matière d'emploi. Pourriez-vous les communiquer confidentiellement à un organisme de surveillance?

M. Lomax: Certainement. Mais je ne le ferai pas si j'estime que l'agent de surveillance risque de me poursuivre par la suite.

Le président: Si l'organisme chargé d'appliquer la loi cesse de jouer le rôle de surveillant, le problème sera-t-il réglé?

M. Lomax: Ce sera nettement mieux.

Le président: Je vois. Pouvez-vous nous dire combien chaque banque dépense pour répondre aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et des règlements connexes? Est-il possible d'avoir ces chiffres en détail?

M. Lomax: Je ne crois pas que nous ayons ces chiffres ici. Nous y avons fait allusion avant de vous rencontrer ce soir. Mon associé à la CIBC et moi-même sommes d'accord pour dire que grosso modo, en ce qui concerne l'équité en matière d'emplois, nous dépensons 40 cents de chaque dollar pour nous conformer aux exigences des bureaucrates. Nous consacrons environ 40 p. 100 de cet argent aux différents rapports bureaucratiques qu'il faut soumettre pour respecter la loi.

J'ai mentionné précédemment le cas de la ville de Toronto où le maire et les bureaucrates ont refusé catégoriquement d'accepter les programmes d'équité en matière d'emploi du gouvernement. Notre banque a voulu faire affaire avec la ville de Toronto et pour cela, nous avons dû procéder à une nouvelle enquête sur tous nos employés au Canada en mettant au point un nouveau logiciel. Cela a coûté à notre banque 254,000$ et aucune personne supplémentaire des groupes désignés n'a été engagée.

Le président: Avez-vous obtenu le contrat?

M. Lomax: Pas de commentaire.

Des voix: Oh!

Le président: Peut-être pourriez-vous nous fournir ces chiffres non seulement pour la Banque de Nouvelle-Écosse mais pour les cinq autres grandes banques.

M. Lomax: Certainement.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Je voudrais vous poser une question au sujet d'une de vos recommandations. Vous proposez que nous tenions compte des facteurs économiques dans l'évaluation des progrès réalisés dans l'équité en matière d'emploi. Vous avez peut-être déjà répondu à cette question, mais peut-être pourriez-vous être plus précis et nous dire exactement ce que vous voulez dire.

[*Text*]

Ms De Laurentiis: The point we were trying to make there was that during a recession or a downturn there are areas of the country where there may not be any employment. Therefore in the assessment of whether we have been successful in meeting certain targets in that area the fact that there was no employment activity should be taken into consideration.

Ms Langan: Does that mean you don't anticipate any normal attrition or turnover during an economic downturn?

Mr. Lomax: There would certainly be some areas of the country where that would be absolutely true. For instance, I can tell you the Bank of Nova Scotia has a large branch network throughout Newfoundland and Cape Breton Island. When you consider perhaps 40% of the spouses of our employees are unemployed, we have zero attrition in many of our branches in the course of a year.

Ms Langan: Thank you for that answer.

You've recommended the administration of the Employment Equity Act be retained by Employment and Immigration, a department that's well known to be under siege in amount of workload, with the level of unemployment in this country and with the immigration situation. Would it not make sense for there to be a separate agency to administer this program?

Ms Jaeger: Our point is that while creation of a separate agency may have some benefits, it will take a considerable amount of time away from moving forward by the setting up of an agency and defining its rules, by staffing and bringing people up to speed. We already have, in Employment and Immigration, some expertise and some experience in dealing with this issue. What we don't want to see, after going through a number of years of experience, is all of a sudden a stop in moving forward.

Ms Langan: You would object to something like an employment equity commission that would very clearly have employment equity as its responsibility, as opposed to the competing factors that are currently being faced by Employment and Immigration.

Ms Jaeger: I'm not sure "object" is the right word. We would have a concern about how that could be set up and be effective in a reasonable amount of time.

Mrs. Clancy: I'll make a comment. I asked the same question and I got a different answer from Ms Langan.

Mr. Lomax: I can assure you that if the government could arrange to have the senior staff of Employment and Immigration, who have acquired a level of competence on this issue, transferred to the commission, we'd be delighted.

The Chairman: Thank you, Mr. Lomax, and I thank all of you for your helpful evidence this evening. We appreciate it.

• 1940

The next witness is Mr. McLarren, from O.R.C. Canada Inc.

Welcome to the committee, Mr. McLarren. We appreciate your coming this evening and are looking forward to your evidence here.

[*Translation*]

Mme De Laurentiis: Au cours d'une récession, certaines régions du pays n'offrent aucun nouvel emploi à la population. Il faudrait en tenir compte dans l'évaluation de notre performance au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Mme Langan: Ne prévoyez-vous aucun roulement, aucune usure des effectifs au cours d'une récession?

M. Lomax: Dans certaines régions du pays, non. Ainsi, je peux vous dire que la Banque de Nouvelle-Écosse a tout un réseau de succursales à Terre-Neuve et dans l'Île du Cap Breton. Puisque peut-être 40 p. 100 des conjoints de nos employés sont en chômage, l'attrition dans beaucoup de ces succursales est nulle au cours d'une année.

Mme Langan: Je vous remercie de votre réponse.

Vous avez recommandé que la Loi sur l'équité en matière d'emploi continue à relever d'Emploi et Immigration, ministère qui ploie à l'heure actuelle sous la charge de travail à cause de la situation du chômage et de l'immigration. Ne conviendrait-il pas mieux de faire relever l'application de cette loi d'un autre organisme?

Mme Jaeger: Cela présenterait certains avantages, mais cela freinerait les progrès; en effet il faudrait établir cet organisme, définir ses règles, le doter en personnel et il faudrait attendre avant que tout cela fonctionne convenablement. Emploi et Immigration dispose d'une certaine compétence et expérience en la matière. Nous ne voulons pas qu'il y ait d'interruption qui vienne briser l'élan qui s'est créé au fil des ans.

Mme Langan: Vous vous opposeriez à une sorte de commission sur l'équité en matière d'emploi qui s'occuperait exclusivement de cette question, alors que Emploi et Immigration s'occupe de bien d'autres questions.

Mme Jaeger: Je ne sais si le mot «opposeriez» est le terme à utiliser dans ce contexte. Nous nous préoccupons de ce qu'un tel organisme puisse devenir opérationnel en un temps raisonnable.

Mme Clancy: Je vous ferai un commentaire à ce sujet. J'ai posé la même question à M^me^ Langan et j'ai obtenu une réponse différente.

M. Lomax: Je puis vous assurer que si le gouvernement transférait le personnel supérieur d'Emploi et Immigration compétent en la matière à une nouvelle commission, nous en serions fort heureux.

Le président: Merci monsieur Lomax et tous les autres témoins de l'aide que vous nous avez apportée au cours de nos délibérations.

Nous accueillons maintenant M. McLarren de O.R.C. Canada Inc.

Nous vous souhaitons la bienvenue devant le comité, monsieur McLarren. Nous vous remercions de votre présence ici ce soir et nous nous réjouissons d'entendre votre témoignage.

[*Texte*]

Mr. Philip H. McLarren (Senior Vice-President, O.R.C. Canada Inc.): Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to express my appreciation for being invited by the committee to appear.

To start, maybe I should provide a bit of an indication of who O.R.C. Canada is. O.R.C. Canada is the Canadian arm of the world-wide management consulting firm Organization Resources Counsellors Incorporated. We assist management to achieve organizational objectives through effective use of human resources. That is our mission. Employment equity has been a major practice for us here in the Canadian operation since 1983, when Judge Rosalie Abella was formulating her royal commission report.

Our activities include the establishment and management of Canada's leading information exchange forum for business, the Corporate Equal Opportunity Group. It is a unique forum that allows 80 leading corporations regularly to exchange views on emerging employment equity and human rights issues. Approximately 25% of these are legislated employment equity program companies, or LEEP companies, and 30 are federal contractors.

We also have a very active consulting practice to develop comprehensive employment equity plans, including in-depth analysis of systems and practices, establishment of achievable goals and timetables, and identification of special measures to enhance employment equity results. We also provide briefings for corporate executives respecting the nature of discrimination in the workplace and employment equity. Also, we provide workshops for practitioners respecting various aspects of the employment equity planning and implementation processes.

The comments I am going to make tonight are based on our experience, and I would hasten to add that they do not necessarily represent the views of any of our clients.

We believe that the overriding issue with respect to the Employment Equity Act is monitoring and enforcement. When we look at the various issues affecting acceptance and success of government initiatives, we think the major inhibitor might be confusion about monitoring and enforcement. We have observed that this confusion has led to acrimony and cynicism amongst all stakeholders.

One thing we have to understand is that employers are really very good at making plans and setting goals. To date, the companies that are covered by the two government initiatives have been really tracking the requirements pretty well. However, it is not yet clear how well these plans and goals are working. It is less clear what constitutes a plan that is working; therefore the issue becomes, once plans and goals are established, how should they be monitored? In other words, what is enforcement?

[*Traduction*]

M. Philip H. McLarren (premier vice-président, O.R.C. Canada Inc.): Je vous remercie, monsieur le président. J'apprécie beaucoup avoir été invité à comparaître devant le comité.

Permettez-moi d'abord de vous dire quelques mots au sujet de O.R.C. Canada. La société que je représente est la filiale canadienne de la maison internationale de conseil en gestion qui s'appelle Organization Resources Counsellors Incorporated. Nous aidons la direction des entreprises à atteindre leurs objectifs par une utilisation efficace de leurs ressources humaines. Voilà notre mission. Depuis 1983, c'est-à-dire depuis le dépôt du rapport de la commission royale présidée par le juge Rosalie Abella, la filiale canadienne pratique l'équité en matière d'emploi.

Nous avons créé et nous gérons maintenant le plus important centre d'échange d'informations destinées aux entreprises, soit le Corporate Equal Opportunity Group. Il s'agit d'un centre où les dirigeants de 80 grandes sociétés échangent régulièrement leurs vues sur des questions d'actualité dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et des droits de la personne. Environ 25 p. 100 de ces sociétés sont assujetties au programme légiféré d'équité en matière d'emploi, le PLEE, et 30 p. 100, au programme de contrats fédéraux.

Notre maison aide également les entreprises à établir des plans détaillés relatifs à l'équité en matière d'emploi qui comportent une analyse approfondie de leurs systèmes et de leurs pratiques, leur proposent des objectifs et des échéanciers réalistes et comportent des mesures spéciales visant à améliorer les résultats obtenus dans ce domaine. Nous organisons aussi des séances d'information à l'intention des dirigeants d'entreprises pour leur expliquer la nature de la discrimination qui s'exerce au travail ainsi que les objectifs de l'équité en matière d'emploi. Nous offrons également des ateliers s'adressant à ceux qui sont chargés d'établir et de mettre en oeuvre les plans d'équité en matière d'emploi.

Les remarques que je vais formuler ce soir se fondent sur notre expérience, et je m'empresse d'ajouter qu'elles ne reflètent pas nécessairement les vues de nos clients.

À notre avis, la question essentielle en ce qui touche l'équité en matière d'emploi, c'est la façon de surveiller l'exécution des mesures demandées et de faire observer la loi. La confusion existant à ce sujet semble constituer le plus important obstacle à l'équité en matière d'emploi. Nous avons constaté qu'elle est source d'acrimonie et de cynisme chez les divers intervenants.

Il importe de noter que les employeurs s'acquittent très bien de l'obligation qui leur est faite d'établir des plans et de se fixer des objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi. Jusqu'ici, les sociétés visées par les deux programmes gouvernementaux cités respectent assez bien leurs obligations. Or, on ne sait trop quels sont les résultats obtenus. On sait encore moins ce que constitue un bon plan. La question qui se pose est donc de savoir comment surveiller l'exécution des plans et évaluer les résultats obtenus. Autrement dit, comment s'y prendre pour faire observer la loi?

[*Text*]

• 1945

When the government established its employment equity initiatives, it did so in accord with recommendations of the royal commission on employment equity, but neither Abella nor the government has been absolutely clear as to what is meant by enforcement. What is clear is that Abella considered systemic discrimination and enhanced representation to be absolutely interlocked. To appreciate what this means, consider what can happen once some plans and goals are set by employers to achieve equitable representation in compliance with sections 4 and 5 of the act.

There are four scenarios: First, the government agency and the employer agree that established plans, goals and timetables are in fact acceptable. Second, the government agency and employer agree to a plan, but a third party or parties find the approved plans or goals to be unacceptable. Third, an agreement as to acceptability is not achieved between the government agency and the employer. Fourth, approved plans, goals and timetables are not fulfilled.

In any of these scenarios a case may be made that employment equity is not being achieved. If Abella was right, this allegation should be investigated using tests for systemic discrimination. Was she correct? When we read her logic, it seems unassailable.

Can systemic discrimination tests of employment systems and practices be applied other than by an independent agency? We think the answer is no. A government branch—in other words, an agency that is not independent—would be put into a position in which it may have to determine whether its employer, the Treasury Board, is doing enough to eliminate systemic discrimination. That's a classic conflict of interest situation.

To set up an independent agency, on the other hand, would be expensive. As the Canadian Bankers Association pointed out, it would further delay monitoring enforcement efforts. It would risk destroying criteria now established regarding administrative and legal continuity. Most important, putting together a new agency would start all over the challenges to the nature and extent of its authority, which is a healthy and natural evolutionary process faced by administrators of most legislation. As we've seen, the Canadian Human Rights Commission is going through that process at the present time. We submit that if you set up an independent agency all that ground will have to be re-visited.

We suggest that the best solution is to re-visit the existing CEIC/CHRC relationship in the context of Abella and see what needs to be done to make it work. In so doing, a clear distinction must be made between monitoring enforcement of sections 4, 5 and 6 of the Employment Equity Act and monitoring enforcement of section 10—alleged discrimination—of the Canadian Human Rights Act. However, equitable representation and systemic

[*Translation*]

Lorsque le gouvernement a créé ses programmes relatifs à l'équité en matière d'emploi, il l'a fait dans la foulée des recommandations contenues dans le rapport de la Commission royale sur l'équité en matière d'emploi, mais ni le juge Abella ni le gouvernement n'ont clairement précisé comment la loi devait être appliquée. Il est cependant évident que pour le juge Abella, la fin de la discrimination systémique passait nécessairement par une amélioration de la représentation des groupes cibles. À cet égard, imaginons un peu ce qui peut se produire une fois qu'un employeur s'est fixé des plans et des objectifs en vue d'améliorer la représentation des groupes visés aux articles 4 et 5 de la loi.

Quatre scénarios sont possibles. Premier scénario: L'organisme gouvernemental et l'employeur conviennent que les plans, les objectifs et les échéanciers fixés sont réalistes. Deuxième scénario: L'organisme gouvernemental et l'employeur s'entendent sur un plan, mais une tierce partie juge inacceptable les plans et les objectifs retenus. Troisième scénario; L'organisme gouvernemental et l'employeur ne s'entendent pas sur un plan. Quatrième scénario: Les plans, les objectifs et les échéanciers approuvés ne sont pas respectés.

On peut soutenir, à l'égard de chacun de ces scénarios, que l'équité en matière d'emploi n'est pas favorisée. Selon le raisonnement du juge Ablella, il faudrait prouver cet échec par un examen de la discrimination systémique. Avait-elle raison? Son raisonnement semble irréfutable.

Peut-on demander à un organisme qui n'est pas indépendant d'évaluer si certains systèmes et pratiques d'emploi favorisent la discrimination systémique? Nous pensons que non. En effet, un service gouvernemental—autrement dit, un organisme qui n'est pas indépendant—devrait alors établir si l'employeur, le Conseil du Trésor par exemple, prend vraiment les mesures voulues pour éliminer la discrimination systémique. Il s'agit d'un cas classique de conflit d'intérêts.

Il serait cependant coûteux de créer un organisme indépendant. Comme l'Association des banquiers canadiens l'a souligné, cette mesure retarderait encore davantage l'application de la loi et risquerait d'aboutir au rejet de critères assurant maintenant une continuité administrative et juridique. Ce qui est encore plus grave, il est tout à fait normal et prévisible que la création d'un nouvel organisme chargé d'appliquer la Loi sur l'équité en matière de l'emploi donne lieu à toutes sortes de contestations au sujet de la nature et de l'étendue de ses pouvoirs. La Commission canadienne des droits de la personne se trouve dans cette situation à l'heure actuelle. La création d'un organisme indépendant remettra en cause toute la question de l'équité en matière d'emploi.

À notre avis, la meilleure solution, ce serait de réexaminer la relation qui existe entre la CEIC et la CCDP à la lumière des constatations du juge Abella pour voir comment l'améliorer. À cette fin, il faut établir une distinction claire entre l'application des articles 4, 5 et 6 de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi et l'application de l'article 10 sur les motifs de discrimination de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Or, comme la

[*Texte*]

discrimination are interlocked, so there will inevitably be duplication of enforcement efforts in these two instances, as Abella points out.

Therefore, whoever is to be responsible for enforcement of sections 4, 5 and 6 of the Employment Equity Act must recognize the role of enforcement of section 10 of the Canadian Human Rights Act. Therefore, O.R.C. recommends that the monitoring and enforcement responsibilities for sections 4, 5 and 6 and section 10 of the Canadian Human Rights Act be specifically and severally defined by the legislation, recognizing principles put forth by Abella.

• 1950

Second, we recommend that the implications of inevitable duplication of enforcement elements are identified and dealt with jointly by CEIC and CHRC, perhaps through some kind of a committee process.

Third, we recommend that these roles are clearly and continuously communicated to employers and other stakeholders. In other words, let's eliminate the confusion; let's clarify this issue as to who is responsible for what as far as monitoring enforcement is concerned. What is monitoring? What is enforcement?

Fourth, we recommend that employment equity guidelines be developed, as Abella suggested, through an ongoing consultative process with stakeholders so employers will clearly know what is expected of them.

Also in our submission we discussed the effectiveness of the Employment Equity Act, or made some observations. Having implied that there is a major issue inhibiting the effectiveness of the Employment Equity Act, I'd like to make some very positive observations.

The legislation and accompanying federal contractors program are being taken seriously by employers. There's no question of this. They are doing their best to comply, although they need the nudge supplied by LEEP and FCP. Most companies we deal with would say that.

The problems they have had have been to establish systems to respond to the onerous reporting requirements, to appreciate what it takes to achieve employment equity, and, as Bill Lomax pointed out, to juggle an increasing array of employment equity requirements from several jurisdictions.

What can government do to help employers move toward representative work forces at an acceptable rate? Our submission to you suggests nine items for your consideration, but I won't take the time right now to list them.

In our submission we also mention other issues, including a comment concerning extension of coverage, mandatory quotas, the role of unions and employee representatives, and the role of the Employment Equity Branch, all of which are covered in our submission, which I would recommend for your reading.

[*Traduction*]

représentation équitable et la discrimination systémique sont liées, il y aura nécessairement double emploi dans le cadre de l'application de la loi, comme le soulignait le juge Abella.

Par conséquent, quel que soit l'organisme qui sera chargé de l'application des articles 4, 5 et 6 de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi, il devra tenir compte de l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. O.R.C. recommande donc de préciser clairement dans la loi, conformément à la recommandation du juge Abella, les responsabilités à l'égard de l'application et de le surveillance de l'exécution des articles 4, 5 et 6 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Deuxièmement, nous recommandons que la CEIC et la CCDP s'entendent, peut-être par l'intermédiaire d'un comité, sur les façons de réduire au minimum les cas de chevauchement de responsabilités.

Troisièmement, nous recommandons d'informer clairement et régulièrement les employeurs et les autres intervenants des rôles et des responsabilités de chacun. Autrement dit, mettons fin à la confusion et précisons les responsabilités à l'égard de l'application des règles d'équité en matière d'emploi. Qu'on s'entende également sur le sens des termes surveillance et observation de la loi.

Quatrièmement, nous recommandons d'élaborer des lignes directrices concernant l'équité en matière d'emploi, comme le proposait le juge Abella, dans le cadre d'un processus de consultation continu auquel participeraient les intervenants ainsi que les employeurs de manière à ce que tous sachent exactement ce qu'on attend d'eux.

Notre mémoire examine également l'efficacité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Maintenant que je vous ai parlé de la principale entrave à l'efficacité de la loi, j'aimerais faire ressortir les points forts de cette loi.

Les employeurs prennent au sérieux la loi ainsi que le programme de contrats fédéraux. Ils font de leur mieux pour se conformer à la politique d'équité en matière d'emploi, et le PLEE ainsi que le PCF jouent un rôle incitatif utile. La plupart des sociétés avec lesquelles nous traitons le reconnaîtraient.

Or, nos clients trouvent coûteux d'avoir à remplir tous les rapports qu'on exige d'eux, ont du mal à comprendre exactement ce qu'il faut faire pour atteindre l'équité en matière d'emploi et, comme Bill Lomax le soulignait, ils doivent composer avec un nombre toujours croissant d'exigences qui leur sont imposées par diverses autorités intéressées à l'équité en matière d'emploi.

Que peut faire le gouvernement pour aider les employeurs à favoriser la représentation de certains groupes au sein de leurs effectifs? Nous vous faisons neuf recommandations à cet égard dans notre mémoire, que nous ne prendrons pas le temps de vous énumérer maintenant.

Nous abordons aussi dans notre mémoire un certain nombre d'autres questions, dont le prolongement de la couverture, les contingents obligatoires, le rôle des syndicats et des représentants syndicaux ainsi que le rôle de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi. Nous vous recommandons de lire les parties de notre mémoire qui y sont consacrées.

[*Text*]

That, Mr. Chairman, is my formal comment.

The Chairman: Thanks very much, Mr. McLarren.

Ms Langan: You referred to nine items, but the index doesn't tell us where to find those. You also referred to the role of unions, and I'd like to know where that would be. Do you happen to have an idea of where I would find that in the document?

Mr. McLarren: I sent a summary of the submission to the special committee. That summary is perhaps the easiest place to find the nine. I will go over them quickly for you, if you wish.

Ms Langan: Just tell me where I can find them.

Mr. McLarren: It's on the first and second page of our letter dated today.

Ms Langan: Thank you.

You made reference to appropriate enforcement, and then you talked about an independent agency being expensive, and then said that a government agency might find itself in conflict vis-à-vis enforcement, or that is what I understood you to say. I'm wondering what you would suggest. I thought I heard you suggest CEIC and CHRC be revisted to make it work.

Mr. McLarren: The comment with respect to the conflict of interest was in the context of monitoring and enforcing sections 4, 5, and 6 with respect to the government itself. If you have the Employment Equity Branch responsible for determining what the Treasury Board is doing, you are really having a relationship that is a conflict of interest. It would be incumbent upon an independent agency, perhaps, to be responsible.

• 1955

Ms Langan: What you are suggesting is an independent agency for government enforcement and monitoring, so can I assume you mean of the government milieu, and CEIC and CHRC for private sector?

Mr. McLarren: You wouldn't want to have both. You would either want to have the independent agency. . .let me go back to Abella.

Abella recommended that there should be an independent agency responsible for this whole activity. I assume the reason she recommended this was because of, first of all, the conflict of interest issue and, secondly, the one Bill Lomax mentioned, which is that if somebody is going to be auditing what I am doing, then that person cannot be my prosecutor.

Ms Langan: You are not unmuddying the waters here.

Mr. McLarren: The ideal situation would be to have an independent agency.

Ms Langan: But you feel it is too expensive?

Mr. McLarren: I think it would be backtracking at this point.

[*Translation*]

Voilà qui met fin à mon exposé, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur McLarren.

Mme Langan: Vous avez fait allusion à neuf recommandations, mais l'index ne les mentionne pas. Vous avez également parlé du rôle des syndicats, et j'aimerais savoir où il en est question dans votre mémoire. Où abordez-vous ces questions dans votre mémoire?

M. McLarren: J'ai envoyé un résumé de notre mémoire au comité spécial. Vous y trouverez ces recommandations. Je peux les passer en revue rapidement pour vous, si vous le souhaitez.

Mme Langan: Dites-moi seulement où je peux les trouver.

M. McLarren: À la première et à la deuxième page de notre lettre datée d'aujourd'hui.

Mme Langan: Je vous remercie.

Vous avez dit qu'il fallait trouver un moyen d'appliquer efficacement la loi, mais vous avez fait remarquer que la création d'un organisme indépendant à cette fin serait coûteux. Vous avez aussi fait remarquer qu'un organisme gouvernemental pourrait se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, du moins c'est ce que j'ai compris. Que proposez-vous? Vous ai-je bien entendu dire qu'il fallait réexaminer à cet égard le rôle de la CEIC et de la CCDP?

M. McLarren: La possibilité de conflit d'intérêts existe si le gouvernement lui-même est chargé d'appliquer les articles 4, 5 et 6 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et d'en surveiller l'observation. Si la Direction générale de l'équité en matière d'emploi est chargée d'évaluer la façon dont le Conseil du Trésor respecte la politique gouvernementale, il y a conflit d'intérêts. Il vaudrait sans doute mieux que cette tâche soit confiée à un organisme indépendant.

Mme Langan: Vous recommandez qu'un organisme indépendant soit chargé de faire observer la loi au sein du gouvernement mais que cette tâche soit confiée à la CEIC et à la CCDP dans le cas du secteur privé.

M. McLarren: Il ne serait pas nécessaire d'avoir deux mécanismes. Un organisme indépendant suffirait. Permettez-moi de revenir aux recommandations du juge Abella.

Le juge Abella a recommandé la création d'un organisme indépendant qui serait chargé de faire appliquer la loi dans tous les cas. Elle cherchait sans doute ainsi d'abord à éviter le conflit d'intérêts et, deuxièmement, comme le mentionnait Bill Lomax, à empêcher qu'on confie à la même personne le rôle d'enquêteur et d'avocat de la poursuite.

Mme Langan: Je suis toujours aussi confuse.

M. McLarren: L'idéal, ce serait de créer un organisme indépendant.

Mme Langan: Mais vous estimez que ce serait trop coûteux?

M. McLarren: J'estime que ce serait un pas en arrière à l'heure actuelle.

[*Texte*]

If I could just call it a problem, Ms Langan, the problem is that in its judgment five years ago the government established the CEIC as the collector of data under the Employment Equity Act, and that this data would be passed over to the Canadian Human Rights Commission for assessment as to where potential for systemic discrimination might occur.

Ms Langan: What you are saying is to make it work let's revisit CEIC and CHRC, and you would rather live with the possibility of conflict than the possibility of an expensive new agency. Is that a paraphrase of what you just said?

Mr. McLarren: I don't have an answer as how best to make the CEIC/CHRC model work. It is something that requires more study than I have done.

Certainly, the ideal situation would be an independent agency. The problem is that an independent agency would be expensive in that it would cause a whole lot of things to have to be revisited and re-established. In other words, it might delay the impetus established to date.

Ms Langan: You referred to continual information to the stakeholders. I don't know if you remember that spot. You made a fourth reference to ongoing consultation with the stakeholders. I assume by stakeholders you mean the workers who are going to be affected by this.

Mr. McLarren: In my opinion, the stakeholders are employers, employees, members of designated groups, representatives of members of designated groups, unions and governments. I think I caught them all.

The Chairman: Mr. Langlois, did you have a question? Do any of the government members have a question? I gather Mrs. Clancy doesn't have a question.

Mr. Halliday: I have one.

At the present time, Mr. McLarren, the Canadian Armed Forces, the RCMP, House of Commons, Senate and Library of Parliament are not included in the present Employment Equity Act. Do you think they should be included?

Mr. McLarren: Yes.

Mr. Halliday: What about the federal contractor's program. Do you think that should be part of the Employment Equity Act?

Mr. McLarren: I don't think it legally can because those companies are provincially regulated and not federally regulated so that you can't legislate them. You can only hold them in compliance with a requirement of getting government business, as I understand it.

• 2000

Mr. Halliday: At the present time the act refers only to businesses with 100 or more employees. Should that figure change up or down, or stay the same?

Mr. McLarren: I think it would be wrong to change and expand coverage at this time.

[*Traduction*]

Le problème qui se pose, madame Langan, c'est qu'il y a cinq ans, le gouvernement a confié à la CEIC la tâche de recueillir les données voulues aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'Emploi, et lui a demandé de transmettre ces données à la Commission canadienne des droits de la personne pour que celle-ci tire des conclusions au sujet de la discrimination systémique.

Mme Langan: Vous proposez donc de réexaminer les rôles de la CEIC et de la CCDP, mais vous préférez la possibilité de conflits d'intérêts à la création d'un nouvel organisme coûteux. Vous ai-je bien compris?

M. McLarren: Je ne sais pas vraiment comment on pourrait améliorer le rôle de la CEIC et de la CCDP. Il faudrait étudier plusieurs fois la question.

L'idéal serait certainement de créer un organisme indépendant. Cette mesure serait cependant coûteuse, car il faudrait revoir beaucoup de choses. Autrement dit, cela risquerait de freiner l'élan imprimé.

Mme Langan: Vous avez dit qu'il fallait informer de façon continue les intervenants. Je ne sais pas si vous vous souvenez exactement où cela se trouve dans votre mémoire. Vous avez également fait allusion à des consultations continues auprès des intervenants. Je suppose que vous songez aux employeurs qui sont visés par la politique.

M. McLarren: À mon avis, les intervenants sont les employeurs, les employés, les membres des groupes désignés, les représentants des membres des groupes désignés, les syndicats et les gouvernements. Je crois n'avoir oublié personne.

Le président: Monsieur Langlois, voulez-vous poser une question? Les députés ministériels ont-ils des questions à poser? Je vois que M^me^ Clancy n'a pas de question.

M. Halliday: J'ai une question à poser.

À l'heure actuelle, monsieur McLarren, les Forces armées canadiennes, la GRC, la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement ne sont pas visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pensez-vous que cela devrait changer?

M. McLarren: Oui.

M. Halliday: Qu'en est-il du programme des contrats fédéraux? Devrait-il être assujetti à la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. McLarren: Je ne crois pas qu'il puisse l'être du point de vue juridique, car ces sociétés sont régies par le gouvernement provincial et non par le gouvernement fédéral. Tout ce qu'on peut faire, c'est les contraindre à respecter certaines normes si elles veulent obtenir des contrats du gouvernement fédéral.

M. Halliday: À l'heure actuelle, la loi ne s'applique qu'aux entreprises comptant au moins 100 employés. Ce chiffre convient-il ou faudrait-il l'ajuster à la hausse ou à la baisse?

M. McLarren: À mon avis, le moment n'est pas venu de le changer pour que la loi s'applique à un nombre accru d'entreprises.

[*Text*]

It is clear this government does not have a whole lot of resources ready to throw at this particular problem. I think it is much more important that employment equity be made to work with respect to the existing constituents as opposed to expanding it to include more constituents. I think there is an awful lot of work that can be done to make the Employment Equity Act more effective through the good offices of CHRC and CEIC.

Mr. Halliday: Thank you, Mr. McLarren.

Mr. Langlois (Manicouagan): Mr. McLarren, in order to make the law effective, what means would you recommend be put in place? Enforcement measures, punitive measures, or incentive measures?

Mr. McLarren: Incentive measures. Absolutely. There is no question about that.

One of the things we say in our submission, when we are talking about the effectiveness of the Employment Equity Act and what can make it more effective, is we can speed the process toward achieving employment equity. In order to do that, the government needs to assist employers through more resource allocation to assistance, support and encouragement, through arranging more employer advocacy group collaboration, through a better deployment of government training resources, through increased education in training incentives, through identification and acknowledgement of the extent to which seniority rules inhibit the changing of representation, through streamlined reporting requirements, and through harmonizing reporting requirements and definitions with other jurisdictions.

Mr. Langlois: Does your organization see that type of legislation in other countries?

Mr. McLarren: I can tell you that there is certainly something very interesting going on.

We are very active in this field, of course in the United States but also in the U.K. We have been asked to consult with the German and French governments, I understand from one of my colleagues, on this issue.

One thing that you people might be very interested to know is that many of these countries, I am told, are very interested in the Abella royal commission report. Around the world it is considered to be a major contribution to the whole issue of employment equity.

Mr. Langlois: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Langlois. A short question, Madam Bertrand.

Mme Bertrand: Monsieur McLarren, les recherchistes nous disent que vous dispensez vos services à 80 grandes entreprises à travers le Canada.

M. McLarren: C'est exact.

Mme Bertrand: Est-ce qu'il y en a parmi elles qui sont soumises à la loi?

M. McLarren: Oui. Il y a environ 25 p. 100 des compagnies qui participent au programme LEEP, le *Legislated Employment Equity Program*. Également, il y en a environ la moitié qui sont des *federal contractors*.

[*Translation*]

De toute façon, le gouvernement ne dispose pas des ressources voulues à l'heure actuelle. Il importe plutôt de s'assurer du respect de la politique relative à l'équité en matière d'emploi par ce qu'elle vise actuellement. On peut déjà beaucoup faire pour améliorer l'application de la loi par l'intermédiaire de la CCDP et la CEIC.

M. Halliday: Je vous remercie, monsieur McLarren.

M. Langlois (Manicouagan): Monsieur McLarren, que recommandez-vous pour rendre la loi plus efficace? Des mesures visant son application, des sanctions ou des incitatifs?

M. McLarren: Des incitatifs. Tout à fait. Cela ne fait aucun doute.

Nous estimons, comme nous le soulignons dans notre mémoire, qu'il est possible d'accéler le processus menant vers l'équité en matière d'emploi en améliorant l'efficacité de la loi. Dans ce but, le gouvernement doit affecter plus de ressources afin de venir en aide aux employeurs et à les inciter à viser l'équité en matière d'emploi. Cela peut être fait en constituant des groupes de collaboration regroupant les employeurs, en affectant de façon plus efficace les ressources de formation, en augmentant l'information sur les mesures d'incitation en matière de formation, en sensibilisant les gens au fait que la règle de l'ancienneté entrave une meilleurs représentation des groupes cibles, en simplifiant et en harmonisant avec les autres paliers de gouvernement les exigences en matière de soumission de rapports.

M. Langlois: Votre organisme a-t-il pu constater comment ce genre de loi est appliqué dans d'autres pays?

M. McLarren: Je vous assure que l'évolution dans ce domaine est intéressante dans d'autres pays.

Nous jouons un rôle très actif dans le domaine de l'équité en matière d'emploi aux États-Unis évidemment, mais aussi au Royaume-Uni. L'un de mes collègues m'informe que les gouvernements allemands et français nous ont également consultés sur le sujet.

Vous aimerez peut-être savoir que ces pays s'intéresent beaucoup, me dit-on, au rapport de la Commission royale présidée par le juge Abella. On considère dans le monde entier que ce document fait autorité en la matière.

M. Langlois: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Langlois. Une brève question, madame Bertrand.

Mrs. Bertrand: Mr. McLarren, our research assistants tell us that you offer your services to 80 big corporations in Canada.

Mr. McLarren: Yes, we do.

Mrs. Bertrand: Does the law apply to some of them?

Mr. McLarren: Yes. Around 25 p. 100 of those corporations are involved in the LEEP program, the Legislated Employment Equity Program. Around half of them are involved in the Federal Contractor's Program.

[*Texte*]

Mme Bertrand: Parfait. Merci.

The Chairman: Thank you very much.

Ms Langan, a short question.

Ms Langan: In reference to incentive measures versus punitive measures you said definitely incentive measures. What if an employer doesn't comply?

Mr. McLarren: Certainly there has to be monitoring and there has to be enforcement. Certainly it has to be clarified what those two words mean, but nobody has clarified it.

The question I was asked was whether I would recommend A, B, or C. I am saying A, A being incentive measures.

Ms Langan: Does that mean that by going with A that would duck having enforcement measures?

Mr. McLarren: Absolutely not.

Ms Langan: Thank you.

The Chairman: Thank you very much, indeed, Mr. McLarren. We appreciate your helpful input here today.

Mr. McLarren: My pleasure. Thank you.

• 2005

The Chairman: Our next witnesses this evening come from the Canadian Labour Congress.

Thank you very much indeed for coming.

Mr. Dick Martin (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): Thank you, Mr. Chairman. My colleague, Nancy Riche, is our other executive vice-president. Accompanying us are Mr. Alf Walker, the representative of the CLC working in the human rights and employment equity department; and Noel Stoodley, our director of field services.

Mr. Chairman, just before I begin on our brief, I do want to register a strong protest on behalf of some of our affiliated unions. We understand some of them have been denied access to the committee, specifically the Canadian Auto Workers, who have an awful lot of experience on the issue of employment equity, and perhaps others. We are really concerned about that. We are a central labour movement representing two million workers. But you have to understand we do get our information and our policy from our affiliated unions. Quite frankly, you are missing a great opportunity to hear from the people who have the direct on-line experience there.

The other thing I might add is that we understand 11 employer organizations have been before the committee. Since we are talking about equity, I think for equity it is in order to have at least a similar number of labour organizations. If my numbers are incorrect, then correct me, but that is our information. We strongly encourage the committee to reconsider representation before this committee of specific unions that have an awful lot of experience on the issue.

The Chairman: Mr. Martin, I appreciate your comments. Certainly we didn't want to exclude anybody. But as you can appreciate, we have had a great many people express interest in actually appearing before the committee. I know you are aware we have a deadline of May 1 for reporting, and it has become just impossible to hear anybody and everybody. We have tried to group them as best we can.

[*Traduction*]

Mrs. Bertrand: Very well. Thank you.

Le président: Je vous remercie.

Une brève question, madame Langan.

Mme Langan: Vous avez dit préférer des incitatifs à des sanctions. Que faire si un employeur ne respecte pas la loi?

M. McLarren: Il faut certainement qu'il y ait surveillance et qu'il y ait application. Il faudrait cependant définir ce qu'on entend par ces termes.

On m'a demandé si je recommanderais l'option A, B ou C. J'ai répondu A, l'option prévoyant des incitatifs.

Mme Langan: Cela signifie-t-il qu'on peut se passer de sanctions?

M. McLarren: Absolument pas.

Mme Langan: Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, monsieur McLarren. Nous vous remercions de votre comparution aujourd'hui.

M. McLarren: C'est moi qui vous remercie.

Le président: Nous accueillons maintenant les représentants du Congrès du travail du Canada.

Nous vous remercions de votre présence ce soir.

M. Dick Martin (vice-président exécutif, Congrès du travail du Canada): Je vous remercie, monsieur le président. Je vous présente ma collègue, Nancy Riche, également vice-présidente exécutive. Nous accompagnent ce soir M. Alf Walker, représentant du CTC dont relève le dossier des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi, et M. Noel Stoodley, directeur des services locaux.

Monsieur le président, avant de commencer ma présentation, j'aimerais vous faire part des vives doléances de certains de nos syndicats affiliés. Il semblerait que le comité ait refusé d'entendre certains d'entre eux et notamment le Syndicat canadien des travailleurs de l'automobile qui connaît bien la question de l'équité en matière d'emploi. Nous le déplorons. Notre centrale représente deux millions de travailleurs. Ce sont cependant les syndicats qui nous sont affiliés qui nous fournissent l'information dont nous disposons et qui établissent nos politiques. Vous avez ainsi raté une bonne occasion d'entendre le point de vue de gens qui ont une expérience concrète de la question.

Le comité a par ailleurs entendu 11 organismes représentant des employeurs. Comme il est question d'équité, je pense que la justice exige que vous entendiez un nombre au moins égal de syndicats. Si les chiffres que j'avance sont inexacts, veuillez me corriger. Nous incitons vivement le comité à entendre divers syndicats qui connaissent bien la question à l'étude.

Le président: Monsieur Martin, je vous remercie de vos remarques. Nous ne voulions exclure qui que ce soit. Vous comprendrez qu'un grand nombre de personnes ont demandé à comparaître devant le comité. Nous devons présenter notre rapport le 1er mai, et il nous est simplement impossible d'entendre tous ceux qui auraient aimé comparaître devant nous. Nous avons tâché de faire pour le mieux.

[*Text*]

So far, actually, we have really only heard one employer group tonight, the Canadian Bankers Association. I am not sure how many other employer groups we have on the go here.

• 2010

Mr. Martin: Our information is that there have been 23 community organizations or consultants, which is fine—we're not quarrelling with that—but 11 employer organizations, an invited employer organization being the Chamber of Commerce or the BCNI or, for that matter, the Bankers Association or the Canadian Federation of Independent Business.

The Chairman: Indeed, the Bankers Association is certainly an employer.

The clerk points out to me that at the moment we have eight employer or employer groups scheduled, if you include the Saskatchewan Wheat Pool.

Mr. Martin: Yes, they are definitely an employer.

The Chairman: That would make 10, I suppose, and we have four groups from organized labour coming. There are, as you know, a variety of other groups and organizations representing the designated groups, but I can assure you that if we have some additional time, we'll do our best to provide some time for CAW and other labour organizations.

Mr. Martin: We do know specifically of two, CAW and Communications and Electrical Workers of Canada. We're not sure of others, but that's fair enough. We would really ask you to seriously consider it, because they will bring a view to this that we are unable to bring, although we certainly have a good overview and represent our affiliated unions. However, if you ask me for exact experiences, I can't tell you, because neither I nor my colleague, Nancy Riche, administrate unions directly.

The Chairman: We appreciate your comments and we'll do our best to accommodate them.

Mr. Martin: Thank you.

Mr. Chairman, members of the committee, the trade union movement in Canada will always strive to build a society in which all Canadians have an equal opportunity to share the economic and social benefits of this country. To that end, improved employment equity measures are necessary because workplaces are marked by privileged power imbalances and unequal rewards. The systemic barriers that confront women, aboriginal peoples, persons with disabilities, racial minorities and other groups sadly persist.

Unions covered under the legislation have had the experience of working under the current act and have been consulted regarding the context and direction of this brief, as I have stated.

[*Translation*]

En fait, ce soir, nous n'avons entendu qu'un organisme représentant des employeurs, soit l'Association des banquiers canadiens. Je ne sais pas vraiment combien d'autres organismes représentant des employeurs nous comptons entendre.

M. Martin: D'après nos renseignements, il y a eu 23 organisations communautaires ou consultants, nous sommes d'accord avec cela, et 11 organisations patronales, notamment la Chambre de commerce ou le Conseil canadien des chefs d'entreprises ou l'Association des banquiers ou l'Association canadienne de l'entreprise indépendante.

Le président: En effet, l'Association des banquiers est certainement un employeur.

Le greffier me signale que pour le moment nous avons prévu huit employeurs ou groupe d'employeurs si l'on inclut le pool du blé de la Saskatchewan.

M. Martin: Oui il s'agit certainement d'un employeur.

Le président: Cela ferait 10 employeurs et quatre groupes syndicaux. Il y a comme vous le savez différents autres groupes et organisations représentant les groupes désignés et je peux vous assurer que si nous avons du temps supplémentaire, nous ferons de notre mieux pour permettre au TCA et à d'autres organisations syndicales de comparaître.

M. Martin: Nous savons que deux organisations voudraient comparaître, le TCA et le STCC, le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication. Nous ne savons pas ce qu'il en est pour les autres syndicats, cependant nous aimerions vous demander d'envisager sérieusement la possibilité de permettre à ces syndicats de comparaître; ils pourront en effet mieux vous faire comprendre la situation que nous, même si nous avons une vue d'ensemble de celle-ci et que nous représentons nos syndicats affiliés. Cependant, si vous vouliez entrer dans les détails, ni moi-même ni ma collègue Nancy Riche ne pourraient vous informer étant donné que nous ne sommes pas chargés directement de l'administration des syndicats.

Le président: Nous comprenons ce que vous voulez dire et nous ferons de notre mieux pour tenir compte de vos remarques.

M. Martin: Merci.

Monsieur le président, le mouvement syndical du Canada s'efforcera toujours de bâtir une société dans laquelle tous les Canadiens ont une possibilité égale de se prévaloir des avantages économiques et sociaux du pays. À cette fin, il sera nécessaire d'améliorer les initiatives d'équité en matière d'emploi parce que certaines pratiques préjudiciables marquent les milieux de travail; par exemple, les privilèges, le déséquilibre des pouvoirs et les récompenses inéquitables. Les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les femmes, les autochtones, les handicapés, les minorités raciales et d'autres groupes persistent malheureusement dans de nombreux milieux de travail.

Les syndicats qui doivent se plier à la loi et qui ont acquis une certaine expérience en appliquant celle-ci ont été consultés pour la préparation de ce mémoire.

[*Texte*]

This Employment Equity Act should cover employers with 15 or more employees as opposed to the 100 or more that are currently in the act. The exclusion of federal government departments under the act is just inexcusable. Parliament should place the same employment equity demands on Public Service managers as is expected from federally regulated industries. Announcements that Treasury Board will develop employment equity policies do not limit the need for their legal enforcement through law. The act, in our opinion, must include all federal departments and agencies, ensure that Treasury Board be mandated to provide the necessary resources and incentives to managers to implement the plan, and ensure that managers be held accountable in their annual evaluations regarding the record on employment equity.

The act should further cover all crown corporations, agencies and federal corporations with more than 15 employees and/or those having contracts or grants in excess of $50,000 in any one-year period. Contract compliance should be a part of the act. Plans must be negotiated with the bargaining agent, if one is in place. If there is no bargaining agent, the workers involved must have an integral part in the design and implementation of the program.

We believe the employer must disclose all the required data to the employee group. Without this data, it becomes meaningless to try to negotiate and even more difficult to monitor an employment equity program. The employer's plan must be filed with an enforcement agency. Our criteria as to what should be contained in the plan are covered within this brief.

The act should stipulate that all employment practices must be examined under an employer's plan. The employer's finalized plan must be provided to the bargaining unit. A copy of the plan should be retained for five years after the last year in which the employment equity plan was implemented.

There must be a standardized method to collect internal and external data. The current system allows for the reporting enterprise to develop its own survey; thus, resulting data are not consistent and make comparative analysis quite difficult. Our recommendations for standardization are contained in this brief.

• 2015

Our recommendations for standardization are contained in this brief.

We believe that the punishment for failure to comply should be up to 5% of payroll or $100,000, whichever is greater.

The establishment of an employment equity commission with adequate resources to enforce the legislation should be contained in the act. Our suggested criteria for the establishment of such a commission are contained within the brief.

[*Traduction*]

La Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait s'appliquer à toutes les entreprises employant au moins 15 salariés, et non 100 salariés comme le prévoit la loi actuelle. Il est tout à fait incroyable que les ministères fédéraux ne relèvent pas de la loi. Le Parlement devrait exiger que les gestionnaires fédéraux respectent la Loi sur l'équité en matière d'emploi tout comme les entreprises qui tombent sous le coup de la réglementation fédérale. Dire que le Conseil du Trésor élaborera des politiques d'équité en matière d'emploi n'est pas suffisant, il faudrait aussi pouvoir faire respecter la loi. À notre avis, celle-ci doit inclure tous les ministères et organismes fédéraux, garantir que le Conseil du Trésor a le mandat de fournir aux gestionnaires les ressources et les encouragements nécessaires pour la mise en oeuvre des plans; et garantir que les gestionnaires sont responsables, dans le cadre de leur évaluation annuelle, des résultats obtenus à l'égard des programmes d'équité en matière d'emploi.

De plus, la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait également viser toutes les sociétés d'État, les organismes et sociétés fédérales qui comptent plus de 15 employés et ceux qui reçoivent des contrats ou des subventions excédant 50,000$ pour une période d'un an. Le respect des contrats devrait faire partie de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La négociation des programmes serait effectuée avec l'agent négociateur accrédité ou, dans le cas d'un milieu de travail non syndiqué, les travailleurs devraient pouvoir prendre part à la planification, à la mise en oeuvre et au contrôle du programme.

L'employeur doit fournir toutes les données requises au groupe d'employés délégués. Sans ces données, il est inutile d'essayer de négocier et encore plus difficile de contrôler un progamme d'équité en matière d'emploi. Ce programme doit être soumis à l'organisme chargé de l'application. Nous en parlons dans le mémoire.

La Loi devrait stipuler que toutes les pratiques d'emploi doivent être visées par le plan de l'employeur. Un exemplaire du plan final devrait être distribué à chaque unité de négociation. L'employeur devrait, durant les cinq années qui suivent la dernière année pour laquelle le plan a été élaboré, garder une copie de ce plan.

Il faudrait uniformiser les méthodes de rassemblement des données internes et externes. Le système actuel prévoit que l'organisation élabore ses propres méthodes de sondage, de sorte que les données ne sont pas uniformes et compliquent les analyses comparatives. Nous présentons des recommandations à cet égard dans notre mémoire.

Nous présentons dans le mémoire les recommandations au sujet de l'uniformisation.

Les employeurs qui ne se conforment pas aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi devraient être condamnés à une amende équivalant à 5 p. 100 de leur masse salariale ou à 100,000$, soit le montant le plus élevé.

La loi devrait prévoir également l'établissement de la commission sur l'équité en matière d'emploi disposant des ressources nécessaires pour appliquer la loi. Nous en parlons en détail dans le mémoire.

[*Text*]

We believe that there should be a statement about the number of areas the Human Rights Commission is now involved in and also the time it takes for decisions to be made. Certainly it is a long time, and it takes a lot of work and a lot of time to apply.

Employers should be mandated to develop the policy on accommodation.

On the question of seniority—and I'm sure there'll be some questions—we stand by the right of the membership to make adjustments towards the strengthening and broadening of seniority provisions that will allow for the full impact of a complete equity program. On the basis of our experiences, effective employment equity programs can work without endangering our seniority protection, and improvements can be made to existing clauses that will mean more protection for the four target groups. Two cases, in fact, are referred to in the brief, if you've been able to take the time to read it, which are cases that are outstanding and demonstrate that seniority does not stand in the way.

As stated earlier, the Canadian trade union movement will always strive to build a society in which all Canadians have an equal opportunity to share in the economic and social benefits of this country.

Examples have been cited of the many we could have used to indicate how our affiliates are dealing with employment equity. Their quest for employment equity in its truest sense can be realized only with the support of meaningful and enforceable legislation.

Thank you. We're ready for questions, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Martin.

Mrs. Clancy: As the overall group for the trade union movement in Canada, do you yourselves collect data on the numbers of workers from the various designated groups within your members' unions?

Mr. Martin: No, not that I know of.

Mrs. Clancy: So they wouldn't be anywhere, other than going to each union individually, to find out how many of the four designated groups there are. Are you aware of specific. . ."employment equity" is not the appropriate term within the context of the unions. Are you aware of, I suppose, affirmative action programs within specific labour unions in this country?

Mr. Martin: Do you mean in terms of where we have affirmative action programs under a collective agreement or engage co-operatively—

Mrs. Clancy: No, no.

Mr. Martin: Then singly within our own groups?

Mrs. Clancy: I'm talking about recruitment of the designated groups within labour unions.

Ms Langan: Do you mean staffing?

Mrs. Clancy: No, I'm talking about membership. What I'm getting to, for example, would be the port unions in Halifax, a number of different unions. Merely as an observation, it's—

[*Translation*]

Il faudrait préciser les domaines de compétence en la matière de la Commission des droits de la personne ainsi que les délais nécessaires à la prise de décisions. À l'heure actuelle, ces délais sont trop longs, les décisions sont difficiles à appliquer et prennent trop longtemps.

Il faudrait également donner mandat aux employeurs de mettre au point la politique en matière d'adaptation.

Au sujet de l'ancienneté—et je sais qu'il y aura des questions à ce sujet—nous appuyons le droit des membres de renforcer les dispositions relatives à l'ancienneté et de les élargir pour qu'un programme complet d'équité en matière d'emploi produise tous les effets escomptés. Selon notre expérience, nous croyons que les programmes d'équité en matière d'emploi peuvent fonctionner sans nuire à la protection de l'ancienneté; ces améliorations peuvent être apportées à des clauses existantes de façon à protéger encore plus les quatre groupes cibles. Nous donnons l'exemple de deux groupes de syndiqués dans notre mémoire. Peut-être avez-vous pris le temps de lire ces deux passages. Vous comprendrez alors que l'ancienneté n'est pas un obstacle au programme d'équité en matière d'emploi.

Comme nous l'avons mentionné, le mouvement syndical du Canada s'efforcera toujours de bâtir une société dans laquelle tous les Canadiens ont une possibilité égale de se prévaloir des avantages économiques et sociaux du pays.

Des exemples ont été cités et nous aurions pu en mentionner beaucoup d'autres, pour montrer la position de nos syndicats affiliés à l'égard de l'équité en matière d'emploi. L'équité en matière d'emploi, dans sa plus pure expression, ne pourra se concrétiser qu'avec l'appui d'une loi significative et applicable.

Merci. Nous sommes prêts à répondre à vos questions.

Le président: Merci monsieur Martin.

Mme Clancy: Le CTC est la plus grande centrale syndicale au pays. Rassemblez-vous vous-mêmes les données sur le nombre de travailleurs des différents groupes désignés au sein des syndicats membres de votre centrale?

M. Martin: Pas que je sache.

Mme Clancy: Ainsi, on ne pourrait obtenir ces chiffres à moins de s'adresser directement à chaque syndicat. Êtes-vous au courant des programmes d'action positive—je ne crois pas que l'on devrait parler d'équité en matière d'emploi—de certains syndicats?

M. Martin: Vous voulez parler de programmes d'action positive couverts par une convention collective. . .

Mme Clancy: Non.

M. Martin: Au sein de nos propres groupes?

Mme Clancy: Je parle du recrutement au sein des syndicats de personnes appartenant à des groupes désignés.

Mme Langan: Vous voulez parler de dotation?

Mme Clancy: Non, je parle de membres. Je pense notamment aux différents syndicats du port de Halifax. Il s'agit d'une simple observation.

[*Texte*]

The Chairman: The hiring halls?

Mrs. Clancy: Yes, absolutely, and the people who are members of the union and thus available for specific jobs. In general, it seems to me—and again this is hardly scientific, this is just from visiting around in my riding—that it's a fairly white, male set-up, and I wonder if there are programs within the unions to recruit from the designated groups, or if it's a policy of the Canadian Labour Congress.

Mr. Martin: In fact, yes, it's a policy to encourage our affiliated unions to do that, but I would also be the first to agree with you that in some groups of the unions there's a lot to be said that's needed; there's a lot lacking, you're correct. You went through some of it; you would see a lot of white faces. But I want to make the point that, first, most of the time, except for the building trades generally speaking and perhaps a couple of the industrial unions, we don't do the hiring. The hiring is all done by the employer, and we should never forget that.

The second thing is that even within the hiring halls it's not always the union that does the recruiting. They have a provision in their collective agreements that says that if they can't find the person, then the employer can go outside and bring those persons in. So it's still not the union itself.

Mrs. Clancy: I'm not quarrelling with that; I'm just talking about specific programs.

• 2020

Ms Nancy Riche (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): I would like to add to that. I'm sure you know, Mary, that the people who will go to work in those occupations must have been trained.

Mrs. Clancy: Absolutely.

Ms Riche: The affirmative action that doesn't happen, doesn't happen long before they get to the port.

Mrs. Clancy: No, no, believe me, I'm not—

Ms Riche: Well, we are defensive because we aren't very good. I thought to myself, in Nova Scotia, I mean, sure, they're really—

Mrs. Clancy: There are no women in the hiring halls in the Port of Halifax.

Ms Riche: I know that.

Mrs. Clancy: And there are damned few blacks.

Ms Langan: There has not been any real hiring happening for a long time either.

Mrs. Clancy: That's not necessarily true.

The Chairman: Ms Langan, Mrs. Clancy has the floor.

Ms Riche: I should talk in terms of where we do have absolute right and what the labour movement has done in terms of elected, which is even more difficult from an affirmative action perspective, because democracy does interfere with elections.

[*Traduction*]

Le président: Vous parlez des bureaux d'embauchage syndical.

Mme Clancy: Oui, absolument, je veux parler des personnes disponibles pour certains emplois parce qu'elles sont syndiquées. Il me semble d'après ce que j'ai vu dans ma propre circonscription—et ce n'est peut-être pas très scientifique—qu'il s'agit surtout d'hommes blancs et je me demande si les syndicats ne seraient pas prêts à procéder au recrutement parmi les groupes désignés. J'aimerais savoir si c'est une politique du Congrès du travail du Canada.

M. Martin: Oui, nous avons pour politique d'encourager nos syndicats affiliés à recruter parmi les groupes désignés. Je suis d'accord avec vous pour dire cependant qu'il reste encore beaucoup à faire. En effet, il y a peu de minorités visibles. Cependant, je signale que, sauf dans les métiers de la construction et dans certains syndicats industriels, nous ne participons pas à l'embauche; il ne faudrait pas l'oublier.

De plus, même dans les bureaux d'embauchage syndical, ce n'est pas toujours le syndicat qui procède au recrutement. Selon une disposition de la convention collective, si l'on ne peut trouver la personne qualifiée, l'employeur peut recruter à l'extérieur.

Mme Clancy: Ce n'est pas de cela que je parle, je parle de programmes précis.

Mme Nancy Riche (vice-présidente exécutive, Congrès du travail du Canada): J'aimerais ajouter quelque chose. Vous savez sans doute, Mary, que les personnes qui travailleront dans ces métiers devront être formées.

Mme Clancy: Absolument.

Mme Riche: C'est bien avant leur arrivée dans le port que des mesures d'action positive devraient être prises et ne le sont pas.

Mme Clancy: Non, non, croyez-moi, je ne. . .

Mme Riche: Eh bien, nous sommes sur la défensive car nous n'avons pas beaucoup de succès. Je me suis dit qu'en Nouvelle-Écosse, bien sûr, ils sont vraiment. . .

Mme Clancy: Il n'y a pas de femmes dans les bureaux d'embauchage syndical au port de Halifax.

Mme Riche: Je le sais.

Mme Clancy: Et il n'y a pratiquement aucun noir.

Mme Langan: Mais il n'y a pas eu de véritable embauche non plus depuis longtemps.

Mme Clancy: Ce n'est pas nécessairement vrai.

Le président: Madame Langan, c'est M^me^ Clancy qui a la parole.

Mme Riche: Je devrais parler des cas où nous avons des droits absolus et de ce que le mouvement ouvrier a fait en ce qui concerne l'élection de ses représentants, ce qui est encore plus difficile sur le plan de l'action positive, car la démocratie nuit aux élections.

[*Text*]

Mrs. Clancy: It's a terrible thing, yes.

Ms Riche: So what we've done, in terms of the leadership and women in the leadership in the trade union movement, has been quite significant. In fact, it is probably—and this is not extreme—the best in the world, in terms of extra seats and that sort of thing. On the staffing level in unions, it is, quite honestly, a voluntary process. We're not into mandatory unless they get covered under law, and we hope that we will as employers. But there has been some movement, not nearly as much as we would like.

Mrs. Clancy: I did not really mean to put you on a major defensive here. What I'm merely saying is that my own observations, from living my whole life in a city where there are many active unions, is that you don't see the designated groups at the union meetings or in the hiring offices.

Ms Riche: As Dick was saying, if the employer 9 times out of 10 has the final say in hiring. . . I guess our brief speaks to this, the importance of the union and the employer coming together. We know clearly that unless there is some mandatory employment equity legislation, it's not going to happen. We all understand that now very clearly. It means bringing some of the unions along and their participating.

Mrs. Clancy: Sure.

Ms Riche: But there must be more than co-operation. It must be done jointly.

Mrs. Clancy: We've been talking quite a bit about an independent commission vis-à-vis the other independent commission, which is the Canadian Human Rights Commission, and you talked about the length of time. I'm wondering if you're not being perhaps a little optimistic in thinking that another commission might be any quicker. Do you feel that there's something endemic in the Human Rights Commission that makes it more susceptible to the law's delays?

Mr. Martin: I think one thing is that the Human Rights Commission has an awful lot of other things to do besides this particular item. Obviously, they're charged with a whole myriad of things.

We believe if you had an employment equity commission, its sole purpose in life would be to be proactive on the issue of employment equity and not concern itself with other items that are under the Human Rights Act. Your commissioners would be well versed in the issue of employment equity. Of course, in our brief we talk about their having the adequate resources and certainly the power to enforce legislation. We think with the sole item in mind of employment equity, they would expedite matters a lot quicker, because they would have the knowledge and the resources and nothing else confounding things.

[*Translation*]

Mme Clancy: C'est terrible, en effet.

Mme Riche: Pour ce qui est de l'élection de femmes à des postes de direction dans le mouvement syndical, nous avons pris des mesures assez importantes. En fait, nous sommes probablement—mais non pas absolument—le meilleur syndicat au monde pour ce qui est des sièges supplémentaires et autres mesure de ce genre. Pour être franche, l'action positive en matière de dotation dans les syndicats reste volontaire. Ces mesures ne sont pas obligatoires à moins qu'elles ne soient prévues par la loi, et, comme employeur, c'est ce que nous espérons. Il y a eu certains progrès, mais beaucoup moins que nous l'aurions souhaité.

Mme Clancy: Je ne voulais pas vous obliger à vous défendre. Tout ce que je dis c'est que d'après mes propres observations—j'ai vécu toute ma vie dans une ville où de nombreux syndicats sont actifs—on ne voit des personnes appartenant aux groupes désignés ni dans les réunions syndicales ni dans les bureaux d'embauchage.

Mme Riche: Comme Dick le disait, si 9 fois sur 10 l'employeur a le dernier mot en matière d'embauchage. . . Nous disons dans notre mémoire qu'il est important que les syndicats et les employeurs collaborent. Nous savons très bien qu'en l'absence d'une loi rendant obligatoire l'équité en matière d'emploi, rien ne se fera. Nous savons tous cela très bien. Il faut faire participer certains des syndicats.

Mme Clancy: Bien sûr.

Mme Riche: Mais la collaboration ne suffit pas. Ces mesures doivent être prises conjointement.

Mme Clancy: Nous avons beaucoup parlé de la création d'une commission indépendante qui serait le pendant de la Commission canadienne des droits de la personne, l'autre commission indépendante, et vous parlez de délais. Je me demande si vous n'êtes pas un peu trop optimiste de penser qu'une autre commission pourrait agir plus rapidement. Croyez-vous qu'il y a quelque chose d'inhérent à la Commission canadienne des droits qui la rend plus susceptible aux retards?

M. Martin: L'une des raisons à mon avis est que la Commission canadienne des droits de la personne s'occupe de beaucoup d'autres choses que de l'équité en matière d'emploi. Évidemment, elle a une quantité innombrable de responsabilités.

Nous pensons qu'une commission de l'équité en matière d'emploi aurait pour seule raison d'être de prendre des mesures proactives à l'égard de l'équité en matière d'emploi et qu'elle n'aurait pas à se préoccuper des autres questions qui relèvent de la Loi sur les droits de la personne. Les commissaires connaîtraient à fond la question de l'équité en matière d'emploi. Bien sûr, dans notre mémoire nous disons qu'elle devra avoir des ressources suffisantes ainsi que l'autorité nécessaire pour faire respecter la loi. Nous pensons qu'une commission qui n'aurait pour seule responsabilité que l'équité en matière d'emploi pourrait agir beaucoup plus rapidement puisqu'elle aurait les connaissances et les ressources nécessaires et aucune autre fonction pour la distraire de cette tâche.

[*Texte*]

Mrs. Clancy: You say you have examples in your brief regarding the question of the ability of seniority and employment equity to co-exist. I wonder if you could give us an example.

Mr. Martin: Yes. I refer you to the example of the United Steelworkers case in northwestern Ontario, and also the case of the Grain Services Union and the Saskatchewan Wheat Board. I'm referring to page 15 in our brief, and this was implemented by the United Steelworkers Union and deals with Placer Dome. I think the bottom paragraph states it very clearly. It says:

> In all cases of vacancy, promotion, transfer, layoff and recall from layoff, native employees shall be entitled to preference if they have the ability and physical fitness to perform the work, notwithstanding their seniority.

That was agreed to by the union, and we consider that quite a considerable advancement forward, particularly in an area where there are a high number of aboriginal people who have been consistently held out of fairly high-paying jobs in an industry that's prevalent in the area.

• 2025

The other one is the Grain Services Union and what they have done with the Saskatchewan Wheat Pool. This goes on in terms of pages 15 and 16, which we think are quite out in front in dealing with the question of seniority and demonstrating that seniority cannot and should not be a reason for withholding people from employing them in the designated target groups.

Ms Riche: I would just like to add a little bit to that, because it is such a sensitive issue in the labour movement, because it is such a sacred cow in the labour movement. If the education and training in the workplace and the work force is not done, even though the union leadership might be very open to designated groups getting preferred seniority, it's still very difficult on the plant floor, and we shouldn't pretend it isn't. People who have been there a number of years see a designated group—and they're not as kind as to call them designated groups—getting a job over them.

So we talk a lot in the brief about the absolute necessity of training and education of the workers particularly, because I don't think we should pretend that employment equity is easy to do. One of the things we would see the employment equity commission in fact doing is the very serious education of all the groups involved—designated groups as well.

Ms Langan: You talked about the employment equity commission. You heard the previous presenters talk about their view of starting a new commission to oversee this as being a step backward and a delay.

Dick, you said the Canadian Human Rights Commission has a lot of other things on its plate. In fact, it's my understanding it takes up to three years to get a hearing with those folks, and CEIC is overloaded. I guess what I'm

[*Traduction*]

Mme Clancy: Vous dites que vous donnez dans votre mémoire des exemples prouvant qu'il est possible de concilier l'ancienneté et l'équité en matière d'emploi. Pouvez-vous nous citer un exemple.

M. Martin: Oui. Il y a le cas des Métallurgistes unis dans le nord-ouest de l'Ontario ainsi que le cas du Syndicat des services du grain et du Saskatchewan Wheat Board. Je vous renvoie à la page 20 de notre mémoire où nous citons une entente mise en oeuvre par les Métallurgistes unis et Placer Dome. La citation à la fin du paragraphe est très claire. La voici:

> En ce qui concerne les cas de vacance, d'avancement, de mutation, de mise à pied et de rappel, les employés autochtones devraient être privilégiés s'ils ont les aptitudes et la capacité physique d'accomplir les tâches, peu importe leur ancienneté.

Le syndicat a accepté cette disposition et nous estimons qu'il s'agit-là d'un important pas en avant, surtout dans une région où habitent un grand nombre d'autochtones qui ont constamment été exclus d'emplois assez bien rémunérés dans une industrie très présente dans la région.

L'autre exemple est celui du Syndicat des services du grain et de l'accord qu'il a conclu avec le Saskatchewan Wheat Pool. C'est à la page 21 de notre mémoire. Nous croyons que ce syndicat est vraiment à l'avant-garde en ce qui concerne l'ancienneté et qu'il a su démontrer que l'ancienneté n'est pas et ne devrait pas être une raison de ne pas embaucher des personnes appartenant à des groupes désignés.

Mme Riche: J'aimerais ajouter quelque chose à cela, car il s'agit d'une question très délicate pour le mouvement ouvrier et qu'il s'agit en quelque sorte d'une vache sacrée. Même si les dirigeants syndicaux sont tout à fait ouverts à l'idée d'accorder aux membres des groupes désignés un surplus d'ancienneté, ce sera très difficile à réaliser dans les usines si les travailleurs n'obtiennent pas l'éducation et la formation dont ils ont besoin au travail, et nous ne devrions pas prétendre le contraire. Les employés comptant de nombreuses années de service voient des membres d'un groupe désigné—et ils n'ont pas la gentillesse de les appeler des groupes désignés—obtenir un emploi à leur place.

Dans notre mémoire nous disons que la formation et l'éducation des travailleurs sont absolument nécessaires car il ne faudrait pas s'imaginer que l'équité en matière d'emploi sera facile à réaliser. Nous pensons qu'une commission de l'équité en matière d'emploi devrait être chargée, entre autres, de la tâche très importante d'éduquer tous les groupes intéressés, y compris les groupes désignés.

Mme Langan: Vous parlez d'une commission de l'équité en matière d'emploi. Vous avez entendu les derniers témoins nous dire que la création d'une telle commission serait un pas en arrière et qu'elle ne ferait que retarder les choses.

Dick, vous avez dit que la Commission canadienne des droits de la personne a bien d'autres responsabilités. En fait, il paraît qu'il faut attendre jusqu'à trois ans pour obtenir une audience auprès de la commission et que la CEIC est

[*Text*]

looking for is more expansion. As I asked the previous speaker, they would still opt for the Canadian Human Rights Commission and CEIC, and having heard that, you said you would opt for an employment equity commission.

First of all, can you allay the concerns about being a step backward, concerns about the cost, and give us some reasons why this makes very good sense?

Mr. Martin: I don't quite understand the argument as a step backward. It would seem to me that a new employment equity commission could in fact capitalize on what has been learned by the Canadian Human Rights Commission and CEIC to implementation of employment equity. They could really go from there and apply this in the best way they saw fit.

The other things are that of the adequate resources and what Nancy also talked about, playing a role in education. At the same time this covers all aspects of trying to insist that employment equity become a reality.

I really do not want to be here and I'm sure members of the committee don't necessarily want to be here five years from now doing a re-examination of why it isn't working. In our opinion, we have not moved forward adequately at all. This is really quite a pressing issue to all of society and certainly to the trade union movement, because we see all kinds of evidence that, first of all, designated groups are quite rightly demanding that they be brought into the mainstream of society. Obviously, the way you do that is for meaningful employment in our society. We believe an employment commission could hasten this.

As we say in our brief, it's proactive, it's not reactive. I don't want to cast any aspersions on the Canadian Human Rights Commission, but they really have to react rather than get out in front and have government push employers. That is what we would see them doing rather than waiting for a case to come to them and then have to adjudicate the case. I see it as more than adjudication. I see it as a proactive, on-the-ground, let's-get-things-going type of commission.

• 2030

Ms Langan: In the previous presentation from the O.R.C., under the role of unions and employee representatives they made two references. The first stated that:

> Most unions in federally regulated companies are provincially regulated and, therefore, the federal government has no jurisdiction to impose accountability or responsibilities

That's not the part I want to refer to. The other reference stated that:

[*Translation*]

débordée. Ce que j'aimerais je suppose c'est un plus grand développement. Lorsque j'ai interrogé le dernier témoin, il m'a dit que sa préférence était toujours la Commission canadienne des droits de la personne et la CEIC alors que vous avez dit que vous opteriez pour une commission de l'équité en matière d'emploi.

Tout d'abord, pouvez-vous répondre à cette crainte que ce soit un pas en arrière et que ce soit coûteux et nous dire pour quelles raisons la création d'une telle commission serait une très bonne idée?

M. Martin: Je ne comprends pas l'argument selon lequel ce serait un pas en arrière. Il me semble qu'une nouvelle commission de l'équité en matière d'emploi pourrait tirer profit de ce que la Commission canadienne des droits de la personne et la CEIC ont déjà appris pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Ils partiraient de ce qui a déjà été fait et prendraient les mesures qui leur semblent les meilleures.

Il y a aussi la question des ressources qui doivent être suffisantes et de ce que Nancy a déjà mentionné, c'est-à-dire son rôle en matière d'éducation. En outre, la commission ne devra négliger aucun aspect pour faire en sorte que l'équité en matière d'emploi devienne une réalité.

Je ne voudrais pas me retrouver ici dans cinq ans, et les membres du comité non plus j'en suis sûr, à essayer de déterminer encore une fois pourquoi ça ne fonctionne pas. À notre avis, nous n'avons pas fait suffisamment de progrès. Cette question est vraiment urgente pour toute la société et, bien sûr, pour le mouvement syndical, car il y a une abondance de preuves que, premièrement, les groupes désignés exigent avec raison d'être intégrés dans le courant général de la société. Il est évident que la façon d'y parvenir est de leur donner des emplois qui leur permettront de prendre leur place dans la société. Nous croyons qu'une commission pourrait faire progresser les choses plus rapidement.

Comme nous le disons dans notre mémoire, cette commission doit prendre l'initiative et non pas se contenter de réagir. Je ne veux pas critiquer la Commission canadienne des droits de la personne, mais elle est obligée de réagir au lieu de prendre les devants et amener le gouvernement à exercer des pressions sur les employeurs. Nous aimerions qu'elle soit proactive plutôt que d'attendre d'être saisie d'un dossier et de rendre une décision. La commission telle que je l'envisage serait plus qu'un arbitre. Elle serait proactive, elle agirait sur le terrain de façon déterminée.

Mme Langan: Dans leur mémoire, les représentants de O.R.C., les témoins qui vous ont précédés, soulèvent deux questions dans la partie intitulée àLe rôle des syndicats ou des représentants des employésà. La première se lit comme suit:

> Dans les entreprises relevant de l'administration fédérale, la plupart des syndicats sont réglementés par les provinces. En conséquence, le gouvernement fédéral n'est pas compétent pour leur imposer des responsabilités ou des obligations d'imputabilité.

Ce n'est pas de cela que je veux parler. Voici le deuxième passage.

[*Texte*]

The ability of unions to contribute to employment equity is impeded by entrenched seniority rules and, in some cases, restrictive hiring practices, such as closed union shop situations and those where large recall lists exist.

I didn't ask that presenter—I now wish I had—if that meant that everybody on a recall list should. . .you know, what he sees being done about that.

My colleague asked a question about seniority and the difficulties and the "sacred cow", as Nancy said, of seniority. If there's equity in access for the worker to become an employee, are there not then some very important protections that seniority provides for those target groups—i.e., the disabled worker, the woman, the person from the minority group—in terms of restricting the employer, through the collective agreement and the seniority process, from unfair lay-off or firing later, based on some not very nice reasons? I'm not trying to answer the question I'm asking.

Mr. Martin: Let me speak from my own personal experience. I come out of the province of Manitoba. I had a great deal to do with the hydro development in northern Manitoba, with construction unions. The unemployed work force in northern Manitoba basically consisted of aboriginal people. If you took a look at who was working on those dams and power projects the first time around, you would have found it was the white males from the south. As a labour movement, we took it upon ourselves to say that on the second phase, it wasn't going to happen again.

But the only way you can ensure that it's not going to happen. . .because some of those native people who were employed even the first time were put in menial jobs. At the end of a five-year term, they had no trade. They had nothing. They simply went back to the reserves, quite frankly, with nothing except the money that they had made in the short term or sometimes a little bit longer on those projects.

The second time around, it was the Manitoba Federation of Labour and the building trades that decided they were going to make a case to make sure that the aboriginal people at least had the foundation to be able to become apprentices on the power project. There was going to be preferential hiring to bring aboriginal people in through the hiring process, which the construction unions did.

On top of that, their seniority provisions also ensured that when they got the job, they went up the seniority ladder and held onto the job.

Ms Langan: That's the point I was trying to make.

Mr. Martin: They could not be dismissed because they were aboriginal. That was quite blunt; that took place in northern Manitoba at the insistence of the trade unions. It was not at the insistence of hydro. It was at the insistence of trade unions. We worked jointly with the aboriginal people of northern Manitoba. That's one instance that I know of.

[*Traduction*]

Les moyens dont disposent les syndicats pour favoriser l'équité dans l'emploi sont entravés par des règles d'ancienneté bien implantées et, dans certains cas, par des pratiques restrictives d'embauche, comme dans le cas des ateliers fermés et des syndicats qui tiennent de longues listes de rappel au travail.

Je n'ai pas demandé au témoin—et je le regrette maintenant—si tous les employés dont le nom figure sur la liste de rappel. . .J'aurais dû lui demander ce qui, à son avis, devrait advenir de cette liste.

Mon collègue a posé une question sur les problèmes que pose l'ancienneté, sur la «vache sacrée» qu'est l'ancienneté, pour reprendre l'expression de Nancy. S'il y a égalité des chances à l'embauche, est-ce que l'ancienneté n'offre pas aux groupes cibles—c'est-à-dire les handicapés, les femmes, les minorités—des protections très importantes en ce qu'elle interdit à l'employeur, par des dispositions des ententes collectives, de mettre à pied ou de congédier un tel employé sans motif valable, ou pour des raisons peu avouables? Je n'essaie pas de répondre à ma propre question.

M. Martin: Permettez-moi de vous parler de ma propre expérience. Je suis du Manitoba. J'ai été très actif dans les syndicats de la construction sur les chantiers des projets hydroélectriques dans le nord de la province. Les chômeurs du nord du Manitoba étaient pour l'essentiel des autochtones. Pendant la première phase des travaux, ceux qui travaillaient à la construction des barrages et des autres installations hydroélectriques étaient des hommes blancs venus du Sud. Notre syndicat a pris la responsabilité de dire que cela ne se reproduirait pas à la deuxième phase des travaux.

Il n'y avait qu'une façon de faire en sorte que cela n'arrive plus. Les autochtones qui avaient trouvé un emploi sur ces chantiers lors de la première phase des travaux s'étaient vus confier des tâches subalternes. Après cinq ans, ils n'avaient toujours pas de métier. Ils n'avaient rien. Ils sont tout simplement retournés dans leur réserve sans rien d'autre, très franchement, que l'argent qu'ils avaient gagné pendant les périodes plus ou moins courtes qu'ils avaient passées sur ces chantiers.

Lors de la deuxième phase, la Fédération du travail du Manitoba et les métiers de la construction ont décidé de veiller à ce que les autochtones aient au moins une formation de base qui leur permettrait d'être embauchés comme apprentis. Les syndicats de la construction ont fait en sorte que les autochtones soient recrutés au moyen d'un processus d'embauchage préférentiel.

En outre, les dispositions en matière d'ancienneté assuraient qu'une fois embauchés ces employés accumuleraient des années de service et pourraient garder leurs emplois.

Mme Langan: C'est ce que j'essayais de dire.

M. Martin: Ils ne pouvaient pas être congédiés sous prétexte qu'ils étaient autochtones. C'était très clair. Cela s'est fait dans le nord du Manitoba parce que les syndicats ont insisté. Ce n'est pas l'employeur qui en a pris l'initiative, ce sont les syndicats. Nous avons travaillé avec les autochtones du nord du Manitoba. C'est un cas dont je suis au courant.

[*Text*]

Ms Langan: So seniority provides a protection once they're in the workplace.

Mr. Martin: That's right; but it was also the trade unions in conjunction with aboriginal leaders who insisted that they have the education. There couldn't be discrimination against them, anyone saying that they have only a grade 7 education. We could bring them up through the schools, in co-operation with Keewatin community college and others, to insist that they had their credentials to get into the apprenticeship program.

In the second round of construction there, you found that a lot more aboriginal tradespeople came out of the system. I know that's happened in other cases, but I don't know them as specifically as that one, because I was involved.

Ms Langan: Those are good examples.

M. Langlois: Monsieur Martin, j'ai écouté avec beaucoup d'intérêt les commentaires que vous venez de faire sur ce qui s'est passé dans le nord du Manitoba, lors de la construction des barrages hydro-électriques. Des autochtones ont pu participer à ces travaux-là. J'aimerais vous suggérer d'amorcer des conversations avec les syndicats de la construction au Québec. Je pense qu'il y aurait un grand pas à faire dans cette direction, parce que tous les chantiers de construction des barrages hydro-électriques sont situés sur des territoires occupés traditionnellement par les autochtones. Malheureusement, ils ont beaucoup de difficulté à trouver de l'emploi. Il y aurait peut-être là un exemple à suivre et de l'information à échanger.

Je vous félicite pour ce que vous avez fait dans le nord du Nouveau-Brunswick. On a beaucoup à faire au Québec, croyez-moi.

• 2035

J'aimerais vous poser quelques questions sur les commentaires que vous avez faits dans votre présentation. Avez-vous bien dit que les employeurs ayant 15 employés et plus devraient être assujettis à la loi? Avez-vous dit 15 ou 50?

Is it 15 or 50?

Mr. Martin: It is 15.

M. Langlois: Très bien. Vous parlez aussi de pénalités qui représenteraient 5 p. 100 de la feuille de paie ou 100,000$; ce serait le montant le plus élevé. Je craindrais énormément que de telles mesures aient un impact extrêmement négatif sur des petites entreprises de 15 employés ou plus, parce que de telles pénalités leur causeraient de sérieux problèmes, comme vous en êtes bien conscient. Avez-vous fait une étude afin de déterminer l'impact que de telles mesures punitives pourraient avoir sur des entreprises qui ont, par exemple, une feuille de paie de 300,000$ par année? Peut-on raisonnablement leur imposer une pénalité de 100,000$ parce qu'elles ne se sont pas conformées à une directive particulière? Ne pensez-vous pas que c'est un peu dur?

Mr. Martin: Let me first reply to your first comment. I have no intention of getting into the debate on land titles and natives in Quebec, I can assure you, except I want to point out that the natives weren't treated properly in northern

[*Translation*]

Mme Langan: Donc l'ancienneté les protège après leur embauchage.

M. Martin: C'est exact; c'est également les syndicats, de concert avec les dirigeants autochtones, qui ont insisté pour que les autochtones reçoivent la formation nécessaire. Nous ne voulions pas qu'ils puissent faire l'objet de discrimination, que l'employeur refuse de les embaucher sous prétexte qu'ils n'avaient qu'une septième année. Nous allions les former, en collaboration avec le Collège communautaire du Keewatin et d'autres établissements, pour qu'ils obtiennent les crédits nécessaires pour participer à un programme d'apprentissage.

Pendant la deuxième phase de construction, il y avait beaucoup plus d'autochtones dans les quarts de métier. Je sais qu'il y a eu d'autres cas semblables, mais je ne les connais pas aussi bien que celui-là, auquel j'ai participé.

Mme Langan: Ce sont de bons exemples.

Mr. Langlois: Mr. Martin, I listened with great interest to the comments you have just made on what happened in northern Manitoba, during the construction of the hydro dams. Aboriginals were able to take part in those projects. I would like to suggest that you start discussions with the construction unions in Quebec. I think there would be a lot to do there, since all of the hydro-electric projects are located on territories traditionally occupied by the native people. Unfortunately, they have a lot of difficulty finding jobs. That might be a good example to follow and you might be able to give them some information.

I congratulate you on what you have done in northern New Brunswick. There is a lot to be done in Quebec, believe me.

I would like to ask you a few questions on the comments you made during your presentation. Did you really say that employers with 15 employees or more should be subject to the legislation? Did you say 15 or 50?

Avez-vous dit 15 ou 50?

M. Martin: J'ai dit 15.

M. Langlois: Very well. You talk about penalties that would amount to 5 per cent of the payroll or 100,000$, whichever amount was the highest. I am very much concerned that such measures would have an extremely negative impact on small businesses with 15 employees or more, because such penalties would create serious problems for them, as you well know. Have you carried out a study to determine the impact that such sanctions might have on businesses with, for example, a 300,000$ payroll per year? Can we reasonably impose a 100,000$ penalty because they have not respected a particular guideline? Don't you think that is a little bit harsh?

M. Martin: Laissez-moi d'abord répondre à votre première observation. Je n'ai nullement l'intention de m'engager dans un débat sur les titres fonciers et les autochtones du Québec, je vous l'assure, mais je tiens à

[*Texte*]

Manitoba either in terms of their land claims on the lakes. Those are under litigation still, as you may understand. We were fairly happy with some of the things we did, although it didn't address all the concerns, because there are a lot of aboriginal people in northern Manitoba who are still on welfare and living in absolutely terrible conditions. However, it did at least go some way towards alleviating some of it.

The second point was whether these penalties are awfully stiff for small companies. My answer is they certainly are, so don't break the law. If you do it appropriately, you won't have the penalties to pay. I don't see what is so difficult about filing a plan and proceeding with the plan to have employment equity. When you have 15 people, surely if you have a proper plan in place and provided that all employers are treated equally... I think it's totally unequal if one employer with 50 people is not treated the same way as another with 15. We're saying to treat all employers the same, so no one has the competitive edge. Everybody has the same competitive disadvantage or advantage, whichever way you want to put it. The answer is that if they adhere to the law and go with employment equity, they won't have anything to worry about. I find it rather interesting that some will call it a penalty and some will call it an incentive. I certainly find some laws as an incentive not to break, so I don't break them. That's an incentive.

Ms Riche: The other thing is that under the current legislation the fine is $50,000, but then the employer doesn't have to do a lot. In terms of our brief, the employer's duty would be much more expanded.

When we make a statement that sounds harsh and very difficult, I think it says more about the frustration of people who worked very hard to get a tough employment equity piece of legislation back in 1985, knew that what they had would not work as well as it should have, and have found... That's why it's important to hear from the affiliates who are actually trying to bargain this at bargaining tables in the real world. It shows the frustration of not being able to do it. You have employers out there now who are saying that the employment equity plan will not apply to the collective agreement or that they can deviate from the collective agreement. It's the exclusion of unions in the process.

My guess is if the legislation allows for or mandates union participation in the development of the plan, the implementation of the plan, this is not going to happen. As Dick said earlier, there are too many examples of where things are actually working. GM, Ford, Chrysler all have joint employment equity committees on the shop floor. In addition, 3M has it. Bell Canada is working very, very closely with the union. In other places where the union has tried to

[*Traduction*]

souligner que les autochtones du nord de l'Ontario n'ont pas, eux non plus, été bien traités dans le règlement de leurs revendications territoriales sur les lacs. Vous ne serez pas surpris d'apprendre que ces questions font encore l'objet de poursuites. Nous étions assez satisfaits de certaines choses que nous avons pu accomplir, même si nous n'avons pas pu régler tous les problèmes, car il y a beaucoup d'autochtones dans le nord du Manitoba qui vivent encore de l'aide sociale et dans des conditions absolument terribles. Toutefois, nous avons pu au moins contribuer à atténuer certains de ces problèmes.

Votre deuxième question était de savoir si ces sanctions n'étaient pas terriblement sévères pour les petites entreprises. La réponse est oui, et c'est bien ainsi, ça les obligerait à respecter la loi. Un employeur qui respecte la loi n'aura pas à payer d'amende. Je ne vois pas ce qu'il y a de si difficile à déposer un plan et à l'appliquer de manière à assurer l'équité en matière d'emploi. Si une entreprise a 15 employés, et qu'elle applique un plan convenable et à la condition que tous les employeurs soient traités également... Je pense qu'il serait tout à fait injuste qu'un employeur ayant 50 employés ne soit pas traité de la même façon qu'une entreprise employant 15 personnes. Nous demandons que tous les employeurs soient traités de la même façon, de manière à ce que personne n'ait d'avantages compétitifs. Tout le monde aura le même avantage ou désavantage compétitif, comme vous voudrez. La réponse est que s'ils respectent la loi et prennent des mesures pour assurer l'équité en matière d'emploi, ils n'auront aucune raison de s'inquiéter. Je trouve assez intéressant de noter que certains parlent d'une amende alors que d'autres parlent d'un encouragement. Certaines lois m'incitent à rester dans la légalité, et je ne les enfreins pas. C'est un encouragement.

Mme Riche: L'autre chose est que la loi actuelle prévoit une amende de 50 000$, mais l'employeur n'est pas tenu de faire grand-chose. Dans notre mémoire, nous disons que la responsabilité de l'employeur doit être beaucoup plus large.

Lorsque nous disons une chose qui semble dure et très difficile, je pense que cela reflète en fait la frustration de gens qui ont travaillé très fort pour faire adopter une loi sévère sur l'équité en matière d'emploi en 1985 en sachant qu'elle ne donnerait pas d'aussi bons résultats qu'ils l'auraient voulu, et qui ont constaté... C'est pour cette raison qu'il est important d'entendre les syndicats qui nous sont affiliés et qui sont en train de négocier de telles dispositions à de vrais tables de négociations dans la vraie vie. Cela révèle la frustration qu'ils ressentent lorsqu'ils n'y parviennent pas. Il y a des employeurs qui disent que le plan d'équité en matière d'emploi ne s'appliquera pas aux ententes collectives ou qu'ils pourront déroger aux ententes collectives. Les syndicats seraient exclus du processus.

Je pense que si la loi permet ou rend obligatoire la participation des syndicats à l'élaboration du plan et à sa mise en oeuvre, cela ne se produira pas. Comme Dick le disait tout à l'heure, il y a de nombreux exemples ou cela fonctionne vraiment. GM, Ford et Chrysler ont tous créé des comités mixtes d'équité en matière d'emploi dans des usines. Cela existe aussi chez 3M. Bell Canada travaille en étroite collaboration avec le syndicat. Ailleurs, lorsque les syndicats

[*Text*]

get involved, they've been able to push them aside because the legislation says "we shall consult". So after we have the plan in place, we call and tell you it doesn't say that we should negotiate. This is not a negative thing.

• 2040

We've done a lot of work in the labour movement in terms of consciousness raising, target groups, designated groups starting with the women's movement, and I think for the most part—and I wouldn't speak for all affiliates—unions are prepared to work. I mean, to even talk seniority, not as it always was, is a major, major step. That kind of involvement, one would hope, would get rid of the harsh penalty.

Mr. Langlois: I certainly wouldn't have any problem, as an employer with a collective agreement, with having a group of employees covered by collective agreement negotiate with the union details and ways to implement the law inside your own shop and your own company's activities and then decide with the union what can be done, put it in place, and say this is what we're going to be doing, so that the employees know about it, the union knows about it, and everybody knows about it.

My main concern would be with smaller employers who don't have a collective agreement. We don't have the resources and the type of work and the type of operation to comply with the law. Having a law so stiff that the axe would fall down on their heads would bother me a lot. I would like to see some flexibility in there.

Ms Riche: We think there are some models, though. Certainly where I come from in Newfoundland, the occupational health and safety legislation calls for union-management non-confrontational occupational health and safety committees; where there is no union, there must be worker representatives. It does mean some education, it does mean setting up these committees, but it would in fact still be the same thing: that the employer and the employees, unionized or not, would sit down together.

You had the Bankers Association here tonight. This is not a small employee that does not have a union. There are very few banks, generally speaking, that are unionized across the country. This is not a small group. When we talk about non-unionized, we're not talking about the corner store.

I think employees' representatives can happen. Or we could force them all to join unions. I don't know, which would you rather?

We could mandate union organizers.

Mr. Martin: If we volunteered, it would take forever.

The Chairman: You indicated an interest in perhaps being covered as an employer group yourselves by the legislation. Could you clarify that?

Ms Riche: We in Ontario.

[*Translation*]

ont essayé de participer, ils ont été exclus parce que la loi dit «nous consulterons». Ainsi, lorsqu'un plan est en vigueur, l'employeur appelle le syndicat pour lui dire que la loi ne dit pas qu'il doit négocier. Ce n'est pas quelque chose de négatif.

Au sein du mouvement ouvrier, nous avons beaucoup fait pour sensibiliser les gens, les groupes-cibles, les groupes désignés, à commencer par le mouvement féministe, et je pense que, dans l'ensemble—et je ne voudrais pas me prononcer pour tous les syndicats qui nous sont affiliés—les syndicats sont prêts à faire des efforts. En fait, le simple fait de parler de l'ancienneté a été un pas très très important. J'espère que ce genre de participation permettra d'éliminer les amendes sévères.

M. Langlois: Si j'étais un employeur et que j'avais signé une entente collective, je n'aurais aucune objection à ce qu'un groupe d'employés visés par cette entente négocie avec le syndicat les détails et les moyens d'appliquer la loi aux activités de l'entreprise à l'intérieur de chaque atelier, et de décider ensuite, avec le syndicat, ce qui peut être fait, et dire ce que nous avons l'intention de faire pour que tout le monde—les employés et le syndicat—soit au courant.

Je m'inquiète surtout des petits employeurs qui n'ont pas d'entente collective. Ils n'ont pas les ressources pour respecter une loi qui ne s'applique pas nécessairement à leurs activités. Ça m'ennuierait beaucoup qu'une loi trop sévère soit pour eux comme une épée de Damoclès. J'aimerais que la loi soit souple.

Mme Riche: Mais je pense qu'il existe des modèles. Dans ma province d'origine, Terre-Neuve, la loi en matière de santé et de sécurité au travail prévoit la création de comités syndicaux-patronaux non conflictuels. Lorsqu'il n'y a pas de syndicat, les travailleurs doivent être représentés au comité. Cela suppose une certaine formation et la création de ces comités, mais le principe est le même: que l'employeur et les employés, syndiqués ou non, se rencontrent pour discuter.

L'Association des banquiers est ici ce soir. Ce n'est pas un petit employeur dont les employés ne sont pas syndiqués. Dans l'ensemble, il y a très peu de banques au Canada dont les employés soit syndiqués. Ce n'est pas un petit groupe. Lorsque nous parlons d'employés non syndiqués, nous ne parlons pas de ceux qui travaillent dans un dépanneur.

Je pense qu'il est possible d'assurer la représentation des employés. Sinon, nous pourrions tous les obliger à devenir membres d'un syndicat. Je ne sais pas lequel des deux vous préféreriez?

Nous pourrions confier la tâche à des organisateurs syndicaux.

M. Martin: Si nous nous portions volontaires, ça prendrait une éternité.

Le président: Vous avez dit qu'en tant qu'employeur vous aimeriez être assujetti à la loi. Pouvez-vous me préciser cela?

Mme Riche: En Ontario.

[*Texte*]

Mr. Martin: The employees of the Canadian Labour Congress are certified under the Ontario Labour Relations Act in the province of Ontario and so are subject to all the laws that employers are subject to in the province of Ontario. We don't have a problem with adhering to a law in terms of having employment equity.

The Chairman: With respect to those unions that were certified under the Canada labour relations legislation, you would have no problem with having that employment equity legislation—

Mr. Martin: What's good for the goose is good for the gander. That's exactly our argument, Mr. Chairman, in terms of the federal Public Service. What they are going to impose and should be imposing on others, they should have imposed on themselves to cover their employees. We can take the medicine and probably should have it applied sometimes.

Ms Riche: Absolutely.

The Chairman: The other point you may have covered, but I would like to clarify it absolutely for myself.

It was suggested by other witnesses that perhaps the employment equity aspect, as it applied in unionized situations, should be negotiated separately, apart from other negotiations. What is your feeling on that?

Mr. Martin: No. We certainly want to negotiate, but we want to negotiate within the legislation—through a collective agreement, within a collective agreement.

The Chairman: As part of a collective agreement, not as a substitute.

Mr. Martin: Not as a substitute, no.

The Chairman: You did mention, however, the Newfoundland—

Ms Riche: At the bargaining table, it may be decided that they would set up a joint employment equity committee to implement what the collective agreement has agreed to, but we're saying it must happen at the bargaining table. It makes a lot more sense too. That's where the experience is. But quite often part of the collective agreement may in fact be the joint employment equity committee that would oversee the implementation of the employment equity plan within that particular company, and that makes sense.

• 2045

Ms Langan: Dick has answered the first part of a three-part question in his reference to what should be happening with the federal Public Service, so I have a two-part question now, Dick. How would you ensure in the future that there is employment equity? Secondly, the Abella report referred to the fact that equal pay for work of equal value should be in all employment equity programs. As a sort of closing remark, can you comment on those two?

[*Traduction*]

M. Martin: Les employés du Congrès du travail du Canada sont accrédités en vertu de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario et sont, par conséquent, assujettis aux mêmes lois que les autres employeurs dans la province. Nous n'aurions aucune objection à respecter une loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le président: Pour ce qui est des syndicats accrédités en vertu de la Loi canadienne sur les relations de travail, vous n'auriez aucune objection à ce que la Loi sur l'équité en matière d'emploi...

M. Martin: Ce qui va pour l'un, va pour l'autre. C'est exactement notre argument, monsieur le président, à l'égard de la fonction publique fédérale. Ce que le gouvernement va imposer, à juste titre, aux autres, il aurait dû se l'imposer à lui-même pour protéger ses employés. Nous sommes capables d'avaler la pilule et il est probablement bon qu'on nous la prescrive parfois.

Mme Riche: Absolument.

Le président: Vous avez peut-être déjà répondu à mon autre question, mais je veux être absolument sûr de comprendre.

D'autres témoins ont dit que les dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi devraient être négociées séparément, en dehors des négociations des conventions collectives, dans les entreprises où les travailleurs sont syndiqués. Qu'en pensez-vous?

M. Martin: Non, nous tenons à négocier, mais nous voulons négocier l'équité en matière d'emploi dans le cadre prévu par la loi—dans une entente collective.

Le président: Vous voulez que cela fasse partie d'une entente collective, vous ne voulez pas que cela la remplace.

M. Martin: Non, cela ne remplace pas les ententes collectives.

Le président: Toutefois, vous avez mentionné Terre-Neuve...

Mme Riche: À la table des négociations, l'employeur et le syndicat pourraient décider de créer un comité mixte d'équité en matière d'emploi pour mettre en oeuvre l'entente collective, nous disons que cela doit se faire à la table des négociations. C'est la meilleure place. C'est là que se trouvent les gens d'expérience. Très souvent, l'entente collective peut prévoir la création d'un comité mixte d'équité en matière d'emploi pour surveiller la mise en oeuvre d'un plan dans cette entreprise en particulier, et c'est le bon sens même.

Mme Langan: Dick a répondu à la première des trois parties de cette question à propos de la fonction publique fédérale, il ne me reste donc plus que deux questions. Comment garantir à l'avenir l'équité en matière d'emploi? Deuxièmement, le rapport Abella indiquait que tous les programmes d'équité en matière d'emploi devraient inclure une garantie de salaire égal pour un travail d'égale valeur. Pourriez-vous donc, pour terminer, répondre à ces deux questions?

[*Text*]

Mr. Martin: Your question was, how do you ensure that it is going to take place? You put the legislation in; you put the enforcement provisions in; and you put the penalties in. Along with the other things we recommend, consistency in facts and figures certainly would make it a lot easier. Also, we have—and I refer to page 11—the commission panel, and we are talking about having stakeholders involved in it.

Once again, it is not arbitrarily done by some group that is sitting off and doesn't know anything about the situation, but in fact the people who are, once again, right on the ground, stakeholders, who would be a part of the whole process.

That is about all I can say about it. It is fairly straightforward.

Ms Langan: And equal pay for work of equal value?

Mr. Martin: I will ask Nancy to respond to that.

Ms Riche: When we talk about the employment equity commission, it is really important that we emphasize in our brief that we talk about the designated groups being part of that commission. If we look at the face of our workplace, even unions and management, if we said just the current union-management people, then we would still be us white people, or us white men in many cases, making the decisions for the designated group.

From where we sit, equal pay for work of equal value must be part of employment equity. Abella recommended it and, in developing the concept of employment equity, said that it must be part of it.

It is very important that affirmative action or employment equity allows initially, in many cases, for women to get into non-traditional jobs, which is fine and wonderful. If a woman becomes a truck driver just like a male truck driver, then she will probably make the same money as the male truck driver. What it doesn't allow for are the women who don't go into the non-traditional jobs. I have always had a fear of employment equity being a little sleazy way to get around the wage gap. Look at what great things we're doing—and all these women who are doing traditionally men's jobs are getting paid the same, while not doing a thing about the wage gap. We think it is a fundamental part of any employment equity legislation as recommended by Abella.

The Chairman: Thank you all for coming and for your helpful comments. As I indicated, we will do our best to accommodate some of the other individual unions.

Ms Riche: There are so many good things they're doing that you could hear about.

The Chairman: I am sure you're right.

[*Translation*]

M. Martin: Vous demandez comment on peut garantir que cela devienne réalité? Il faut adopter une loi; prévoir des dispositifs garantissant sa mise en oeuvre et des pénalités pour ceux qui ne la respecteraient pas. Cela, en plus des autres choses que nous recommandons comme une certaine uniformité dans les chiffres et les données. Nous avons, par ailleurs, le panel de la commission dont nous parlons à la page 11 auquel nous souhaitons que les parties prenantes participent.

Là encore, cela ne peut être fait arbitrairement par un groupe qui ne connaît rien à la situation, mais bien par des gens de terrain, les parties prenantes, qui participeraient à tout le processus.

C'est à peu près tout ce que je peux dire à ce sujet. C'est assez simple.

Mme Langan: Et pour ce qui est du salaire égal pour un travail d'égale valeur?

M. Martin: Je demanderai à Nancy de vous répondre.

Mme Riche: Lorsque nous parlons de la commission d'équité en matière d'emploi, nous précisons bien dans notre mémoire que les groupes désignés doivent faire partie de cette commission. Si nous regardons le milieu de travail, même les syndicats et le patronat, si nous nous contentions des gens qui représentent actuellement les syndicats et le patronat, ce serait toujours nous, les blancs—ou nous les hommes blancs, dans bien des cas—qui prendrions les décisions concernant les groupes désignés.

De notre point de vue, le salaire égal pour un travail d'égale valeur doit faire partie de l'équité en matière d'emploi. Abella l'a recommandé et a déclaré que cela devait entrer dans le concept d'équité en matière d'emploi.

Il est très important de reconnaître qu'au début les programmes d'accès à l'égalité ou d'équité en matière d'emploi, permettent souvent à des femmes de pénétrer dans des secteurs d'emploi non traditionnels. Tout cela est très joli. Si une femme devient conducteur de camion comme un homme, elle gagnera probablement la même chose que l'homme. Ce qui n'est pas prévu, ce sont des mesures pour les femmes qui ne pénètrent pas dans ces secteurs d'emploi non traditionnels. J'ai toujours eu un peu peur que les programmes d'équité en matière d'emploi soient un moyen un peu malhonnête de ne rien faire pour lutter contre les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Regardez tout ce que nous faisons, toutes ces femmes qui ont maintenant des emplois traditionnellement masculins et qui gagnent la même chose, alors qu'on ne fait absolument rien à propos des écarts salariaux. Nous pensons au contraire que cela est un élément fondamental des dispositions législatives sur l'équité en matière d'emploi recommandées par Abella.

Le président: Merci à tous d'être venus. Vos commentaires nous seront très utiles. Je répète que nous ferons de notre mieux pour essayer de recevoir d'autres syndicats.

Mme Riche: Ils font des tas de bonnes choses qui vous intéresseraient sûrement.

Le président: J'en suis certain.

[*Texte*]

Ms Langan: Mr. Chairman, I resisted because I know that you decide who our presenters are going to be in a steering committee in camera and I am not part of that steering committee, but I really am surprised to hear that only 4 labour organizations versus 10 employer groups are being heard. I would like to ask who those labour groups are.

The Chairman: We certainly can provide you with that. As you know, Mr. Bob Skelly is a regular part of the committee and has been participating in this process.

Ms Langan: I understand that.

The Chairman: The four groups are the CLC, the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the Confédération des syndicats nationaux.

Ms Langan: I appreciate that my colleague Mr. Skelly has been involved in this, but he too is not happy with that list. The CSN and the CLC are both umbrella labour bodies who do not have collective agreements—

The Chairman: We understand that.

Ms Langan: —and do not implement those agreements, do not administer those agreements. PSAC and PIPS are both public sector unions. We're talking here about employment equity in the private sector as well. The CLC has indicated, as I'm sure Bob has, that CAW and CWC are two national unions that have done some remarkable stuff in this area. It would seem to me that at the very least, these are two unions that should be considered, particularly in view of 10 to 4.

• 2050

So I would urge you—I know I can't force you, just as the CLC can't force their affiliates to implement employment equity—to reconsider the CWC and the CAW.

The Chairman: I indicated previously that the committee would do that. I was quite serious. We certainly will.

Just before the committee departs, the only item of business, as far as I'm aware, is the question of circulation of a list of studies on employment equity. These are published articles and research studies. We have a list of these articles. Some are in both official languages. Some are in one of the two official languages but not in the other. I'd like a decision on what we do with that. I'm not sure whether you all have this list.

Mrs. Clancy: My fear is that you're going to say to me. . .I mean, what sort of decision do you want, Mr. Chairman?

Ms Langan: Wouldn't it make sense to give people an opportunity to look at this?

The Chairman: That's fine, quite frankly. I'm certainly happy to just circulate it this evening. At the next meeting I hope you can give us your thoughts on the subject.

[*Traduction*]

Mme Langan: Monsieur le président, je sais que vous décidez en comité directeur des témoins que nous invitons et que cela se fait à huis clos, mais je suis assez surprise d'apprendre que nous ne recevrons que quatre syndicats alors que nous recevrons 10 groupes d'employeurs. J'aimerais savoir qui sont ces groupes syndicaux.

Le président: Nous pouvons certainement vous donner ce renseignement. Comme vous le savez, M. Bob Skelly fait partie du comité et a participé à tout ce processus.

Mme Langan: Je le sais.

Le président: Les quatre groupes sont le CTC, l'Alliance de la fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et la Confédération des syndicats nationaux.

Mme Langan: Je sais que M. Skelly a participé à ces discussions, mais je sais aussi qu'il n'est pas très satisfait de cette liste. La CSN et le CTC sont l'un et l'autre des regroupements de syndicats qui n'ont pas de convention collective. . .

Le président: Nous le savons.

Mme Langan: . . .et n'ont pas à les appliquer. Pour ce qui est de l'AFPC, il s'agit dans les deux cas de syndicats du secteur public. Or nous parlons d'équité en matière d'emploi également dans le secteur privé. Le CTC a déclaré, et je suis sûr que Bob l'a dit aussi, que les deux syndicats nationaux qui ont fait des choses remarquables dans ce domaine sont le CAW et le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada. Il me semble qu'à tout le moins il faudrait envisager la possibilité de recevoir ces deux syndicats, en particulier pour ce qui est de 10 à 4.

Je vous invite donc instamment—je sais que je ne peux pas vous y forcer, tout comme le CTC ne peut pas forcer ses groupes affiliés à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi—à réfléchir à nouveau sur la possibilité de convoquer le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada et le CAW.

Le président: Je vous ai déjà dit que le comité le ferait. J'étais sérieux. Nous y réfléchirons certainement.

Avant que le comité n'éclate dans la nature, la seule question qu'il nous reste à régler est celle de la distribution d'une liste des études réalisées sur l'équité en matière d'emploi. Ce sont des articles qui ont été publiés et des documents de recherche. Nous avons une liste de ces articles. Certains sont dans les deux langues officielles. D'autres sont dans l'une ou l'autre de ces langues et j'aimerais que vous me disiez ce que vous voulez que nous fassions de cette liste. Je ne sais pas si vous l'avez tous reçue.

Mme Clancy: Je crains que vous me disiez. . . En fait, j'aimerais savoir quel genre de décision vous souhaitez, monsieur le président?

Mme Langan: Ne serait-il pas utile de nous permettre d'y jeter un coup d'oeil?

Le président: Je n'y vois aucun inconvénient, très franchement. Je suis tout à fait prêt à la distribuer dès ce soir. J'espère qu'à la prochaine réunion vous nous direz ce que vous en pensez.

[*Text*]

Mrs. Clancy: Mr. Chairman, I give you my regrets in advance. As you know, our national convention opens on Wednesday. The women's convention is Wednesday and I'm chairing it. I won't be here, but Mr. Nunziata will be.

The Chairman: They have an excellent chairman. We're sorry not to have you here on Wednesday, but we're looking forward to your being here the following week.

Mrs. Clancy: Thank you, that's very kind of you.

Mr. Langlois: I hope you wait for comments from members before you start circulating anything. We'll be buried for the next three years.

The Chairman: Your points are well taken.

I thank you. The meeting is adjourned.

[*Translation*]

Mme Clancy: Monsieur le président, je dois dès maintenant vous priez de m'excuser car, comme vous le savez, notre congrès national commence mercredi. Le congrès des femmes a lieu mercredi et c'est moi qui le préside. Je ne serai donc pas là mais M. Nunziata sera présent.

Le président: Elles ont choisi une excellente présidente. Nous sommes désolés que vous ne puissiez être des nôtres mercredi, mais nous serons heureux de vous retrouver la semaine suivante.

Mme Clancy: Merci, c'est très aimable à vous.

M. Langlois: J'espère que vous attenderez d'avoir reçu les commentaires des députés avant de faire circuler quoi que ce soit. Nous pourrions être enterrés pendant trois ans.

Le président: Merci de vos commentaires.

Merci à tous, la séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Bankers Association:

William J. Lomax, Executive Vice-President, Human Resources, Bank of Nova Scotia;

Judy Jaeger, Director, Employment and Pay Equity;

Joanne De Laurentiis, Vice-President, Domestic Banking and Public Affairs.

From O.R.C. Canada Inc.:

Philip H. McLarren, Senior Vice-President.

From the Canadian Labour Congress:

Dick Martin, Executive Vice-President;

Nancy Riche, Executive Vice-President.

TÉMOINS

De l'Association des banquiers canadiens:

William J. Lomax, vice-président à la direction, Relations humaines, Banque de la Nouvelle-Écosse;

Judy Jaeger, directeur, Équité en matière salariale et d'emploi;

Joanne De Laurentiis, vice-présidente, Affaires publiques et Réseau canadien.

De O.R.C. Canada Inc.:

Philip H. McLarren, premier vice-président.

Du Congrès du travail du Canada:

Dick Martin, vice-président exécutif;

Nancy Riche, vice-présidente exécutive.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Wednesday, February 19, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 8

Le mercredi 19 février 1992

Président: Alan Redway

Government Publications

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en Matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada 1985, 2e supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24598—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice–Chairmen:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991

On Wednesday, February 19, 1992:

Robert Skelly replaced Joyce Langan.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice–présidentes:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991

Le mercredi 19 février 1992:

Robert Skelly remplace Joyce Langan.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, FEBRUARY 19, 1992
(10)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 7:05 o'clock p.m. this day, in Room 308, West Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway and Robert Skelly.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering, Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

Witnesses: From Treasury Board: Ian D. Clark Secretary, Treasury Board; and David C.G. Brown, Assistant Secretary, Employment Equity and Policy Planning Development Division. *From Toronto Women in Film and* Television: Barbara Barde, President; and Elaine Waisglass, Project Coordinator. *From the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped:* Gerry MacDonald, Vice-Chairperson; and Laurie Beachell, National Coordinator.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

Ian D. Clark, from the Treasury Board, made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

The witnesses from the Toronto Women in Film and Television each made an opening statement and answered questions.

At 8:58 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 9:02 o'clock p.m., the sitting resumed.

The witnesses from the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped each made an opening statement and answered questions.

At 9:44 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 19 FÉVRIER 1992
(10)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 19 h 05, dans la salle 308 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway et Robert Skelly.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering, Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Témoins: Du Conseil du Trésor: Ian D. Clark, secrétaire, Conseil du Trésor; David C.G. Brown, secrétaire adjoint, Équité en matière d'emploi, planification et élaboration des politiques. *De Toronto Women in Film and* Television: Barbara Barde, présidente; Elaine Waisglass, coordonnatrice de projet. *De la Coalition des Organisations provinciales ombudsman des handicapés:* Gerry MacDonald, vice-président; Laurie Beachell, coordinatrice nationale.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

Ian D. Clark, du Conseil du Trésor, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Les témoins de Toronto Women in Film and Television font chacune un exposé et répondent aux questions.

À 20 h 58, la séance est suspendue.

À 21 h 02, la séance reprend.

Les témoins de la Coalition des Organisations provinciales ombudsman des handicapés font chacun un exposé et répondent aux questions.

À 21 h 44, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, February 19, 1992

• 1903

The Chairman: Order, please. We're delighted to have the representatives of the Treasury Board here.

Mr. Clark, we're looking forward to your presentation.

Mr. Ian D. Clark (Secretary, Treasury Board): Thank you, Mr. Chairman. I have with me Mr. David Brown, the assistant secretary responsible for employment equity. I'm very pleased to have the opportunity to contribute to your review of the Employment Equity Act.

Mon rôle ici, aujourd'hui, comporte deux volets. À titre de secrétaire du Conseil du Trésor, je suis chargé de conseiller le gouvernement relativement au programme d'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique. Puis, en tant qu'administrateur général du Secrétariat du Conseil du Trésor, je suis responsable du programme d'équité en matière d'emploi de ce ministère.

• 1905

In the time available, I would like to describe the experience of the federal Public Service, which is the largest employer in the country, in implementing its employment equity program, and to share some current issues with the committee. First I will describe the evolution of the Treasury Board's employment equity policy to its present state. I will then say a few words about the results that have been achieved. These results are impressive both quantitatively and qualitatively. An overriding theme of my presentation is that success in employment equity is achieved through actions taken in departments, and particularly in the workplace. Finally, I will outline some considerations I believe are related to the question of whether the Public Service should be brought under the Employment Equity Act.

As members know, traditionally employment equity in the Public Service has been an issue of a representative work force. This remains the foundation of the government's program, especially in an era of major social and demographic change.

There is also a strong economic case for employment equity, both for the government as employer and for the country as a whole. This can be summarized as making the fullest use of skills and talents that are available in the Canadian work force. It's a matter of realizing the full potential of Canadians. It's also a matter of Canada's competitiveness in an increasingly globalized economy where public sectors compete as much as private sectors do.

The federal Public Service is made up of some 231,000 full-and part-time employees, working in 80 departments and agencies, who are hired under the provisions of the Public Service Employment Act and for whom the Treasury Board is

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 19 février 1992

Le président: La séance est ouverte. Nous avons le plaisir d'entendre ce soir les représentants du Conseil du Trésor.

Monsieur Clark, nous vous écoutons.

M. Ian D. Clark (secrétaire, Conseil du Trésor): Je vous remercie, monsieur le président. Je suis accompagné de M. David Brown, le secrétaire adjoint responsable de l'équité en matière d'emploi. Je suis très heureux d'avoir l'occasion de participer à votre examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

My role here today is twofold. As Secretary of the Treasury Board, I am responsible for advising the government on its Employment Equity Program for the Public Service. As the Deputy Head of the Treasury Board Secretariat I am responsible for the Employment Equity Program in that department.

Dans le temps qui m'est accordé, j'aimerais vous décrire l'expérience de la fonction publique fédérale, le plus grand employeur du pays, dans la mise en oeuvre du programme d'équité en matière d'emploi, et vous faire part de quelques nouveaux événements à cet égard. Je traiterai tout d'abord de l'évolution de la politique du Conseil du Trésor concernant l'équité en matière d'emploi, de ses débuts jusqu'à aujourd'hui. Je vous dirai ensuite quelques mots sur les résultats obtenus jusqu'à maintenant. Ces résultats sont impressionnants, tant du point de vue quantitatif que qualitatif. L'un des thèmes dominants de mon exposé est le fait que nous devons le succès du programme d'équité en matière d'emploi aux mesures individuelles prises dans les ministères, surtout en ce qui touche le milieu de travail. Finalement, j'aborderai certains points qui devraient nous éclairer sur l'opportunité d'assujettir la fonction publique à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Les députés le savent, depuis toujours, l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique consiste à assurer le caractère représentatif de l'effectif. Cette question reste l'une des prémisses du programme de l'administration fédérale, principalement à une époque de changements sociaux et démographiques majeurs au Canada.

L'équité en matière d'emploi présente également des avantages appréciables sur le plan économique, tant pour la fonction publique en tant qu'employeur, que pour le pays dans son ensemble, car elle vise l'utilisation optimale des aptitudes et des talents de notre population active. Il s'agit en outre d'accroître la compétitivité du Canada face à la globalisation croissante de l'économie, où tant les secteurs privé que public sont soumis à la concurrence.

La fonction publique fédérale compte quelques 231,000 employés à temps plein et à temps partiel oeuvrant dans 80 ministères et organismes, embauchés en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et dont le Conseil du

[*Texte*]

the employer, under the terms of the Financial Administration Act and the Public Service Staff Relations Act. The Public Service was excluded from the application of the Employment Equity Act in 1986 on the grounds that the demand placed on departments and managers by Treasury Board policy went well beyond the terms of the act. In my presentation today I'll provide a broad overview of the program as it has developed since that time.

Depuis ses débuts, des efforts constants ont été déployés afin d'élargir et de renforcer l'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique. En 1983, le Conseil du Trésor a instauré la politique de l'action positive. Celle-ci avait pour but de favoriser la représentation et la répartition équitables des femmes, des autochtones et des personnes handicapées dans la Fonction publique. Par suite du rapport de la Commission royale sur l'égalité de l'emploi, quelquefois appelé le rapport Abella, la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée en 1986, de pair avec une politique révisée du Conseil du Trésor maintenant appelée politique sur l'équité en matière d'emploi.

Ce changement de nom était plus qu'une simple question de sémantique. L'équité en matière d'emploi est un concept bien canadien, qui porte autant sur la préoccupation de fournir des chances égales que sur les résultat obtenus tels que la représentation et la répartition des membres des groupes désignés dans les effectifs. En même temps, nous avons rejeté les contingentements, c'est-à-dire les quotas, parce que nous les considérons improductifs et, dans le cas de la Fonction publique, incompatibles avec le principe du mérite.

The more important developments since that time include the following.

In 1986 the Treasury Board policy was amended to include visible minorities as a designated group and one thus eligible for special measures.

In April 1988 five existing special-measures programs designed to encourage recruitment of designated groups were consolidated and renewed for five years, to March 31, 1993. These programs were allocated $90 million and 2,115 person-years and they have been an important vehicle for progress that has been made in the Public Service.

In 1988 the government appointed the Task Force on Barriers to Women in the Public Service. The task force report, "Beneath the Veneer", was presented in April 1990 and provided a wealth of material on employment equity in the Public Service. The report has led to the introduction of a wide range of measures in departments to attract, develop, and retain women at all levels in the Public Service. These include more women on selection boards, expansion of day-care arrangements, and the encouragement of work at home. It has also paved the way for much of the white paper on Public Service 2000 and the subsequent Public Service reform bill, Bill C-26.

[*Traduction*]

Trésor est l'employeur en vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La fonction publique a été exempté de la l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986 puisque les exigences imposées aux ministères et aux gestionnaires par la politique du Conseil du Trésor dépassaient de beaucoup les modalités de cette loi. Dans mon exposé aujourd'hui, je vous donnerai les grandes lignes de notre programme et de son évolution depuis 1986.

From the outset there has been a continuing effort to broaden and strengthen employment equity in the Public Service. In 1983 Treasury Board introduced the Affirmative Action policy. Its objective was to enable the equitable representation and distribution in the Public Service of women, aboriginal peoples and persons with disabilities. As a result of the 1984 Report of the Royal Commission on Equality in Employment, sometimes referred to as the Abella Report, the Employment Equity Act was passed in 1986, along with a renewed Treasury Board policy, now called the Employment Equity Policy.

The change in name was more than a matter of semantics. Employment equity is a made-in-Canada concept. It combines a concern for providing equality of opportunity and attention to the results being achieved with respect to the representation and distribution of designated group members in the workforce. At the same time the use of quotas was rejected as being counter-productive and, in the case of the Public Service, incompatible with the merit principle.

Je vais énumérer maintenant les changements les plus importants qui sont survenus depuis ce temps.

En 1986, la politique du Conseil du Trésor a été modifiée de façon à inclure les minorités visibles en tant que group désigné et, par conséquent, à les rendre admissibles aux mesures spéciales.

À compter du 1er avril 1988, cinq programmes existants des mesures spéciales conçues pour encourager le recrutement des membres des groupes désignés ont été consolidés et renouvelés pour cinq ans, soit jusqu'au 31 mars 1993. Quatre-vingt-dix millions de dollars et 2,115 années-personnes ont été alloués à ces programmes, et ils sont sûrement contribué pour beaucoup aux progrès réalisés dans la fonction publique.

En 1988, le gouvernement a mis sur pied le Groupe de travail sur le obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique. Le rapport de ce groupe, «Au-delà des apparences», a été soumis en avril 1990; il contenait des données considérables sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Le rapport a amené les ministères à instaurer un large éventail de mesures pour attirer, former et maintenir en poste des femmes à tous les échelons. Ils ont, entre autres choses, accru la participation des femmes aux jurys de sélection, apporté des améliorations en ce qui concerne les garderies et facilité le travail à domicile. Le rapport a aussi ouvert la voie à bon nombre des propositions faites dans le Livre blanc sur Fonction publique 2000 et dans le projet de loi sur la réforme de la Fonction publique, le projet de loi C-26.

[*Text*]

There were two interesting developments in 1989. The Treasury Board inaugurated a program of annual employment equity awards to recognize outstanding achievement in the Public Service departments toward equity for each of the four designated groups. In addition, the government established the Canadian Centre for Management Development, which plays an important part in providing training to managers in managing a diverse work force and on the goals of employment equity generally.

• 1910

For some years Treasury Board has prepared a status report on the representation of the four designated groups, using the categorizations of the Employment Equity Act. This report was released today by the President of the Treasury Board and has been provided for the committee.

Since 1988 the Treasury Board has addressed the issue of numerical goals by adopting a policy of target-setting. These targets were originally designed as a management tool for monitoring representation levels in departments and to help identify problem areas. Effective April 1, 1991 we strengthened the focus of this approach for the next three fiscal years by setting targets for recruitment, promotion, and retention. These are the key stages in the career development of employees. Departmental managers are now in a position to integrate their employment equity activities with training and development more generally.

Perhaps the single most important initiative taken since 1986 was the publication of the government's white paper on Public Service 2000. The white paper stated that the government's commitment to human resource management in the Public Service identified employment equity as one of the priorities. Let me quote just a few statements from the paper to give you a sense of the context in which the current program is operating.

> The government's policy in support of employment equity will be actively upheld by all managers, and understanding and respect for cultural diversity will be maintained both in serving the public and in the workplace.
>
> Under-representation. . .is a management problem. It is a matter of changing attitudes, motivating managers to pursue the objectives of employment equity and changing management practices.
>
> An important part of a manager's performance assessment will be based on how he or she has promoted the development of minority groups. Deputies will be accountable for leading a sustained effort to change the attitudes of their managers.

[*Translation*]

Il convient de signaler deux événements survenus en 1989. Le Conseil du Trésor a inaugué un programme annuel de prix d'équité en matière d'emploi afin de reconnaître les réalisations exceptionnelles des ministères fédéraux à l'égard de chacun des quatre groupes désignés. En outre, le gouvernement a établi le Centre canadien de gestion, qui joue un rôle important dans la formation des gestionnaires de la fonction publique afin qu'ils puissent gérer des effectifs diversifiés de divers groupes et dans l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi en général.

Pendant quelques années, le Conseil du Trésor a préparé un rapport d'étape sur la représentation des quatre groupes désignés dans la fonction publique, en utilisant les catégories prévues dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, afin de faciliter les comparaisons avec les employeurs assujettis à la loi. Le président du Conseil du Trésor a rendu public aujourd'hui le rapport de 1990, dont copie a été remise au comité.

Depuis 1988, le Conseil du Trésor a abordé la question des objectifs numériques en suivant une politique d'établissement des objectifs. Les objectifs étaient initialement un outil de gestion pour surveiller les niveaux de représentation dans les ministères et à déterminer les secteurs problèmes. À compter du 1er avril 1991, nous avons renforcé davantage cette approche pour les trois prochains exercices en établissant des objectifs pour le recrutement, la promotion et le maintien en poste. Il s'agit là des trois principales étapes de l'avancement professionnel des employés, et les gestionnaires des ministères sont maintenant en mesure d'intégrer de façon plus générale l'équité en matière d'emploi à leurs activités de formation et de perfectionnement.

Mais la plus importante initiative prise depuis 1986 a été peut-être la publication du Livre blanc, «Fonction publique 2000: le renouvellement de la fonction publique» en décembre 90. Dans le Livre blanc, on précise que l'engagement du gouvernement à l'égard de la gestion des ressources humaines de la fonction publique et de l'équité en matière d'emploi est l'une de ses priorités. Je vous citerai seulement quelques extraits du Livre blanc afin de vous donner une idée du contexte dans lequel le programme actuel évolue dans les ministères.

> La politique du gouvernement à l'égard de l'équité en matière d'emploi sera activement soutenue par tous les gestionnairees, et la compréhension et le respect de la diversité culturelle seront maintenus dans le service au public et dans le milieu de travail.
>
> La sous-représentation... est un problème de gestion. Il convient de changer les attitudes, de motiver les gestionnaires pour qu'ils poursuivent les objectifs de l'équité en matière d'emploi et de modifier les pratiques de gestion.
>
> L'évaluation du rendement du gestionnaire, homme ou femme, portera en grande partie sur la façon dont il ou elle aura favorisé le perfectionnement des femmes et des membres des groupes minoritaires. Les sous-ministres devront répondre de l'effort soutenu qu'ils auront déployé pour changer les attitudes de leurs gestionnaires.

[*Texte*]

The Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission will be much more active in assisting departments to plan their personnel needs with women and minority recruiting and promotion in mind, and to develop recruiting strategies that will enable the Public Service to reflect fairly the composition of Canadian society.

This means much more active participation by women and members of minority groups on selection boards; the establishment of more effective counselling, both for members of these groups and for managers; and accelerated access to training and development.

Many of these recommendations are now being implemented through the Treasury Board's existing statutory authority. The Treasury Board introduced a revised employment equity policy in September 1991 that makes it clear that employment equity is a matter for comprehensive action in departments, involving targets, special measures, and promotion of workplace environments that will make employment equity possible. Treasury Board has more than 30 policies that provide managers with the tools they need, covering everything from harassment to stereotype-free communications and parking.

Some of these policies are summarized in this report we tabled today for the committee called, "Employment Equity in the Public Service", a report to the special committee on the review.

There has also been a greatly expanded effort to consult designated groups both inside and outside the Public Service. Our consultation network includes an external advisory committee to the President of the Treasury Board, whose particular focus is our recruitment strategies, and four internal groups made up of employees and managers from each of the designated groups. These have been particularly important in helping Treasury Board and deputy ministers determine what needs to be done in a practical way.

Le projet de loi C-26, actuellement à l'étude à la Chambre, contient plusieurs dispositions touchant directement le programme d'équité en matière d'emploi. Il porte notamment sur le raffermissement des pouvoirs de la Commission de la Fonction publique aux fins de la mise en oeuvre des programmes de mesures spéciales du Conseil du Trésor; sur la simplification du système de classification; et sur l'élimination de la disposition de la loi qui permet au personnel des Forces canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada et du Service canadien du renseignement de sécurité de participer aux concours ouverts seulement aux membres de la Fonction publique, ce que l'on appelle communément le «parachute kaki». Il s'agit d'une recommandation importante du rapport *Au-delà des apparences*.

[*Traduction*]

Le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique assumeront un rôle beaucoup plus actif en aidant les ministères à planifier leurs besoins en personnel, en tenant compte du recrutement et de la promotion des femmes et des membres des groupes minoritaires, et à élaborer des stratégies de recrutement qui permettront à la fonction publique d'être le reflet fidèle de la composition de la société canadienne.

Pareille mesure signifie la participation beaucoup plus active des femmes et des membres des groupes minoritaires au sein des comités de sélection, l'établissement de services d'orientation professionnelle beaucoup plus efficaces tant pour les membres de ces groupes que pour les gestionnaires dans les ministères, et l'accès plus rapide à la formation et au perfectionnement.

Un bon nombre des recommandations du Livre blanc ont déjà été mises en application en vertu des pouvoirs conférés au Conseil du Trésor par la loi. Ce dernier a instauré, en septembre 1991, une politique révisée d'équité en matière d'emploi qui établit clairement que cette question doit faire l'objet, dans les ministères, d'un plan d'action détaillé, lequel comprend l'établissement d'objectifs, l'instauration de mesures spéciales et la création d'un milieu de travail propice à l'équité en matière d'emploi. Plus d'une trentaine de politiques du Conseil du Trésor accordent aux gestionnaires tous les outils dont ils ont besoin pour atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi. Ces politiques portent sur une foule de sujets tels que le harcèlement, les communications dénuées de stéréotypes et le stationnement.

Certaines de ces politiques sont résumées dans le rapport que nous avons remis aujourd'hui au comité et qui s'intitule «Équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada: Rapport au Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi».

En outre des efforts supplémentaires ont été déployés au chapitre de la consultation des groupes désignés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique. Notre réseau de consultations est composé d'un comité consultatif externe auprès du président du Conseil du Trésor—comité qui s'occupe principalement des stratégies de recrutement—et de quatre groupes internes constitués d'employés et de gestionnaires de chacun des groupes désignés. Ces comités ont aidé considérablement le Conseil du Trésor et les sous-ministres à adopter des solutions et des méthodes pratiques.

Bill C-26, now before the House, contains several provisions directly related to the Employment Equity Program. These include strengthening the authority of the Public Service Commission to implement Treasury Board's Special Measures Programs; simplifying the classification system; and removing the existing statutory right of access by members of the Armed Forces, the RCMP and CSIS to closed competitions in the Public Service, the so called «khaki parachute». This was a major recommendation of the *Beneath the Veneer* report.

[*Text*]

• 1915

Le projet de loi C-55, que M. Loiselle a déposé vendredi dernier, porte sur la mise en oeuvre d'un engagement précisé dans le Livre blanc, soit d'offrir aux employés à temps partiel la possibilité de participer au régime de pensions de la Fonction publique et d'améliorer les arrangements concernant les employés qui retournent au travail après de longues périodes de congé sans solde.

Je pourrais continuer encore longtemps. En fait, vous trouverez beaucoup d'autres détails dans le document que M. Loiselle a rendu public aujourd'hui, c'est-à-dire le Livre blanc que j'ai déposé au Comité. Je tiens à signaler que l'administration fédérale consacre beaucoup d'efforts à l'amélioration des politiques et des pratiques de gestion qui contribuent directement et indirectement à l'atteinte des objectifs du programme d'équité en matière d'emploi dans toute la Fonction publique. Je ne connais pas un seul autre employeur qui déploie autant d'efforts que nous et de façon aussi exhaustive.

I would now like to say a few words about employment equity results in the Public Service. How well is the Public Service of Canada doing? This question can be answered both quantitatively and qualitatively.

Any discussion involving numbers can easily become bogged down in arguments about methodologies and assumptions. But I think there is a good story to tell. The annexes to this statement summarize what has been happening since 1987. With the numbers we have—and this is an important point I will come back to—the representation of all groups has been increasing steadily. Women have gone from 42.4% in 1987 to 14.9% in 1991; aboriginal people from 1.8% in 1987 to 2% in 1991; persons with disabilities from 2.6% to 3%; and visible-minority persons from 2.7% to 3.6%; with similar results in the executive group. These are shown in figure 2, "Progress in the Executive Group". Indeed, one of the most spectacular increases has been in women in the executive group who have moved from 8.6% in 1987 to 15.8% in 1991. That is an almost 50% increase in the last four years.

To achieve these results, there have been sustained efforts in the key areas of recruitment, promotion, and retention. The Chairman of the Public Service Commission has discussed with you the commission's recruitment activities on behalf of departments. I would simply point to the fact that the Public Service is recruiting at higher-than-represention levels for women, aboriginal people, and members of visible-minority groups.

Some 48% of the recruits for the new management trainee program are women and 21% are members of the minority designated groups. Our figures show that women, aboriginal people, and visible minorities are receiving promotions at higher rates than the representation levels. We are concerned about retention rates among the designated groups. This is one area where we are especially focusing our attention.

[*Translation*]

Bill C-55, which Mr. Loiselle introduced last Friday, implements a White Paper commitment to provide Public Service Pension coverage for part-time workers and improves arrangements for employees returning from lengthy periods of leave without pay.

I could go on. And indeed, you will find much more in the background paper that Mr. Loiselle released today and that I have tabled with the Committee. My point is that a great deal is being done on a continuing basis to improve the management policies and practices that contribute, directly and indirectly, to the achievement of employment equity across the Public Service. I am not aware of any other single employer that is doing as much or acting as comprehensively.

J'aimerais maintenant m'arrêter aux résultats du programme d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. L'administration fédérale peut-elle être fière de ces résultats? La réponse à cette question peut être donnée en fonction de la quantité et de la qualité.

Toutes les discussions basées sur des chiffres peuvent facilement susciter des arguments au sujet des méthodes et des hypothèses; pourtant, je crois que j'ai de bonnes nouvelles à vous communiquer. Les annexes de cet exposé résument les faits depuis 1987. En se basant sur nos chiffres (un point important sur lequel je reviendrai), la représentation de tous les groupes a augmenté régulièrement. Les femmes sont passées de 42,4 p. 100 en 1987 à 14,9 p. 100 en 1991; les autochtones, de 1,8 p. 100 en 1987 à 2 p. 100 en 1991; les personnes handicapées, de 2,6 p. 100 à 3 p. 100; et les minorités visibles, de 2,7 p. 100 à 3,6 p. 100; les résultats sont semblables dans le groupe de la direction. Ces données apparaissent au tableau 2, «Représentation de la gestion». En fait, l'une des augmentations les plus spectaculaires s'est produite chez les femmes du groupe de la direction, où la représentation est passée de 8,6 p. 100 en 1987 à 15,8 p. 100 en 1991, ce qui équivaut à une augmentation de près de 50 p. 100 dans les quatre dernières années.

Pour obtenir ces résultats, nous avons déployé des efforts soutenus dans les trois principaux domaines, soit le recrutement, la promotion et le maintien de l'effectif. Le président de la Commission de la Fonction publique a discuté avec vous des activités de recrutement que mène la Commission au nom des ministères. Je tiens simplement à signaler que le taux de recrutement est plus élevé que le taux de représentation des femmes, des autochtones et des membres de minorités visibles dans la fonction publique.

Quelque 48 p. 100 des employés recrutés pour le nouveau programme de stagiaires en gestion sont des femmes, et 21 p. 100 sont membres de groupes désignés. Et les statistiques que nous avons compilées démontrent que les taux de promotion des femmes, des autochtones et des minorités visibles sont plus élevés que leur taux de représentation. Nous nous préoccupons des taux de maintien de l'effectif chez les groupes désignés, et il s'agit là d'une question sur laquelle nous nous penchons.

[*Texte*]

These numbers are, of course, at a very general level. I would like to make two other points about them. The first is that the numbers I have been citing are, in the case of aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities, based on self-identification. This approach was adopted in order to respect the right of individuals under the Privacy Act and in light of evidence that the alternatives were no more satisfactory.

This being said, there is strong evidence the self-identification numbers significantly under-represent the true picture. Statistics Canada conducted an anonymous survey of the federal Public Service for the Task Force on Barriers to Women. That was a couple of years ago. The survey suggested we have one and a half times as many visible-minority employees as the number who have self-identified to us for employment equity purposes. Furthermore, they found we have two and a half times as many employees with disabilities as the number who have self-identified.

• 1920

We'll get a better idea of the extent of current under-reporting because of self-identification later this year when Statistics Canada releases the 1991 census.

Comparisons for the 1986 census are shown in figures 4.1 to 4.4. These also suggest the three populations are significantly larger than the self-identification figures we have. If you take these adjusted numbers and compare them with census figures on the availability of members of designated groups who have the skills and experience required by the Public Service, you'll find the Public Service is in fact doing very well in meeting its goals of an equitable representation in its workplace. Indeed, the implication for the designated groups may be that we should now be putting more effort into improving their distribution within the Public Service hierarchy.

In saying this, I do not want to sound complacent. Quite the opposite. These results have been achieved only with considerable effort at all levels, especially in departments and in the workplace. The new target-setting strategy is concentrating our attention on the areas where more work is required, especially in the areas of recruitment, career development, and retention.

This brings me to the question of qualitative results. We've come to realize the ability of the Public Service to attract, develop, and retain our fair share of designated group members is directly related to our ability to create an environment in the workplace that will make them want to join the Public Service and to pursue careers in it. This is what line managers can influence, and this is why we have increasingly looked at employment equity as a management

[*Traduction*]

Ces données sont, bien entendu, d'un niveau très global, et je tiens à faire deux autres observations à leur sujet. Premièrement, les données que j'ai fournies sont, dans le cas des autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles, fondées sur la déclaration volontaire. Cette approche a été adoptée dans le but de respecter les droits individuels que garantit la Loi sur la protection des renseignements personnels, à la lumière du fait que les solutions de rechange n'étaient pas plus satisfaisantes.

Cela dit, les données de la déclaration volontaire ne reflètent vraiment pas la réalité. En effet, Statistique Canada a mené une enquête anonyme au sein de la fonction publique, pour le compte du Groupe chargé d'examiner les obstacles à l'avancement des femmes. Cette enquête laissait entendre qu'il existe une fois et demie plus d'employés membres des minorités visibles que le nombre d'employés qui ont déclaré, de leur propre chef, en faire partie aux fins de l'équité en matière d'emploi. Elle a également permis de constater qu'il existe deux fois et demie plus d'employés handicapés que le nombre d'employés qui se sont identifiés comme tel.

Nous aurons une meilleur idée de l'étendue du problème que pose la déclaration volontaire lorsque Statistique Canada publiera les données du recensement de 1991 plus tard cette année.

Les comparaisons avec les données du recensement de 1986 se trouvent aux tableaux 4.1 à 4.4. Elles montrent que le nombre d'employés membres des trois groupes est considérablement plus élevé que ne laissent croire les données de la déclaration volontaire. Si vous prenez ces données rajustées et si vous les comparez aux données du recensement au sujet de la disponibilité des membres de groupes désignés possédant les aptitudes et l'expérience requise pour occuper un poste au sein de la fonction publique, vous constaterez que la fonction publique obtient en fait de bons résultats pour ce qui est de l'atteinte des objectifs liés à la représentation équitable de son effectif. C'est pourquoi nous devrions peut-être dorénavant axer davantage nos efforts sur l'amélioration de la répartition des membres de groupes désignés entre les différents niveaux hiérarchiques de la fonction publique.

Je ne veux pas avoir l'air de me vanter—bien au contraire. Si nous avons obtenu ces résultats, c'est uniquement grâce à des efforts considérables à tous les niveaux, surtout dans les ministères et dans le milieu de travail. Par ailleurs, la nouvelle stratégie d'établissement des objectifs nous force à tourner notre attention vers les domaines où il faut faire plus, principalement en ce qui a trait au recrutement, à l'avancement de la carrière et au maintien de l'effectif.

Ceci m'amène à la question des résultats qualitatifs. Nous nous sommes rendus compte que la capacité de la fonction publique d'attirer, de former et de conserver notre juste part de groupes désignés est directement reliée à notre capacité de créer un environnement attirant pour y poursuivre une carrière. C'est à ce chapitre que les gestionnaires axiaux peuvent exercer une influence, et c'est la raison pour laquelle nous percevons de plus en plus l'équité

[*Text*]

issue. Two recent developments illustrate the direction the program is taking.

For the last year I have been chairing monthly meetings of an advisory committee of deputy ministers on employment equity. With 17 members, a wide cross-section of departments is represented, and the committee has become an important force for developing and maintaining senior management commitment to employment equity.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a également commencé à collaborer avec les ministères à la réalisation de leurs programmes destinés aux membres des groupes désignés de l'extérieur de la Fonction publique. Nous voulons ainsi nous assurer que nos initiatives d'équité en matière d'emploi et le programme se complètent. Ainsi, nous avons lancé l'initiative Participation des autochtones au marché du travail en collaboration avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et la Commission de la Fonction publique.

Cette initiative a pour but d'harmoniser et de concentrer les efforts de ces organismes, principalement dans les régions. Notre objectif commun consiste à travailler avec les particuliers et les collectivités autochtones pour favoriser leur intégration à la population active, avec les aptitudes nécessaires. Par ailleurs, nous collaborons avec les employeurs des secteurs public et privé pour assurer l'utilisation optimale des nombreux talents que possèdent les autochtones du Canada. Tout comme le progrès que nous avons réalisé au chapitre de la représentation dans la Fonction publique, ce type de collaboration exigera un effort soutenu pendant de nombreuses années. Mais, à notre avis, c'est là que réside l'avenir de l'équité en matière d'emploi.

Before concluding, I would like to address an issue I know has been the subject of a number of representations to the committee, the relationship between the Public Service and the Employment Equity Act. Any decision on the government's position will be for ministers to take in light of the committee's recommendation on the matter. As the central agency responsible for the employment equity program in the Public Service, the Treasury Board Secretariat will ensure any statutory obligations are acted upon both in letter and in spirit. But I want the committee to be aware of the reasons why bringing the Public Service under the act may not necesssarily be the most effective way to advance employment equity within the unique environment of the federal Public Service.

The first is that the requirements imposed upon departments by Treasury Board policy and the range of measures now in place in the Public Service to achieve the employment equity goals go well beyond either what the act now requires or additional measures that are being proposed to the committee. The employment equity program in the Public Service is more comprehensive than that of any other employer we are aware of.

[*Translation*]

en matière d'emploi comme une question de gestion. Deux récentes mesures illustrent la nouvelle orientation du programme.

Depuis un an je préside les réunions mensuelles d'un comité consultatif formé de sous-ministres sur l'équité en matière d'emploi. Formé de 17 membres provenant de différents ministères, ce comité joue un rôle de plus en plus important sur le plan de la participation et de l'engagement de la haute direction dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

The Treasury Board Secretariat has also begun to work with departments on their programs directed to members of designated groups outside the Public Service. We want to ensure that our employment equity activities and their programs reinforce each other. To give only one example, we have launched an Aboriginal Workforce Participation Initiative in cooperation with the Department of Indian Affairs and Northern Development, the Department of Employment and Immigration, and the Public Service Commission.

The Initiative seeks to harmonize and concentrate the efforts of these agencies, especially in the regions. Our joint purpose is to work with aboriginal communities and individuals to encourage them to enter the labour force with the skills it requires. And we are working with employers in both the private and the public sector to make best use of the impressive talents available among Canada's aboriginal peoples. Like our progress with representation in the Public Service, this kind of collaboration will require sustained effort over many years. But in our view, this is where the future of employment equity lies.

Avant de terminer, j'aimerais aborder une question qui a fait l'objet de nombreuses discussions devant le comité, à savoir le lien qui existe entre la fonction publique et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce sont les ministres qui devront prendre une décision relativement à la position de l'État, à la lumière des recommandations du comité à ce sujet. En tant qu'organisme central responsable de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, le Secrétariat du Conseil du Trésor veillera le cas échéant à ce que l'esprit et la lettre des dispositions législatives soient respectés. J'aimerais toutefois exposer au comité les raisons pour lesquelles l'assujettissement de la fonction publique à la loi n'est peut-être pas la meilleure façon de faire progresser l'équité en matière d'emploi dans une organisation aussi particulière que la fonction publique fédérale.

D'abord, il faut dire que les exigences imposées aux ministères par la politique du Conseil du Trésor, ainsi que les diverses mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi, que nous partageons tous, vont bien au-delà de ce que la loi exige actuellement, ou des exigences supplémentaires proposées au comité. Le Programme d'équité en matière d'emploi de la fonction publique est, à notre avis, plus complet que celui de tout autre employeur.

[*Texte*]

Departments are required to prepare three-year plans for achieving defined targets and there are extensive measures in place to remove barriers and to promote a workplace environment conducive to attracting, developing, and retaining designated group members. These include significant investments in training and technical aids to enhance the effectiveness of designated members. In that sense the Employment Equity Act would not improve the capacity of the federal Public Service to pursue its employment equity objectives. By the same token, I would not expect that being brought under the act would lead the government to make major changes in its programs, although this committee's advice on their content would be most welcome.

• 1925

At the same time, I recognize that much of the pressure to bring the Public Service under the act has been motivated by a desire to make the government's internal activities more transparent, not least to ensure other employers that the federal government is imposing the same demands on itself as it makes of them. Whatever our standing under the act, I can undertake to ensure that information about the Public Service Employment Equity Program is available in a form that permits comparisons with other employers. I can go beyond that to say that we want to extend the areas in which we actively share experiences with other employers and collaborate with them where we share common objectives, as in the aboriginal work force participation initiative.

Le Comité pourra également tenir compte du fait que la Fonction publique est déjà beaucoup plus réglementée en ce qui a trait à ses méthodes d'emploi que les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La Loi sur la question des finances publiques, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ainsi que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique créent un système d'autocontrôle qui va bien au-delà du Code canadien du travail. La Loi sur la protection des renseignements personnels est plus exigeante que la Loi sur l'équité en matière d'emploi en ce qui a trait à la cueillette des données sur les employés.

L'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique est également régie de diverses façons par la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur le multiculturalisme canadien et la Charte canadienne des droits et libertés. Le projet de loi C-26 propose d'ajouter de nouvelles dispositions à ce cadre de lois. Enfin, contrairement à d'autre employeurs, la Fonction publique relève du Parlement par le biais des ministres pour tous les aspects de sa gestion, y compris l'équité en matière d'emploi.

If the Public Service were to be brought under the act, or a parallel regime, I suggest that Treasury Board ministers would probably want to insist on at least four points.

[*Traduction*]

Les ministères sont tenus d'élaborer des plans triennaux en vue d'atteindre des objectifs établis, et il existe de nombreuses mesures destinées à éliminer les obstacles et à promouvoir un milieu de travail permettant d'attirer, de perfectionner et de conserver des membres de groupes désignés. Ces mesures comprennent des investissements importants pour l'achat d'aide technique et pédagogique, dans le but d'accroître l'efficacité des membres de groupes désignés. À cet égard, la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'améliorerait pas la capacité de la fonction publique fédérale d'atteindre ses objectifs. De même, je ne pense pas que si la fonction publique était assujettie à la Loi, le gouvernement apporterait des modifications majeures à ses programmes, mais nous sommes prêts à accepter les conseils du comité à ce sujet.

Au même moment, je sais que la proposition consistant à faire en sorte que la fonction publique soit assujettie à la Loi et motivée par le désir de rendre les activités internes du gouvernement plus transparentes, ainsi que pour assurer aux autres employeurs que l'administration fédérale est aussi exigeante envers elle-même qu'envers les autres. Quelle que soit notre position en vertu de la Loi, je peux m'engager à faire en sorte que des renseignements à propos du programme d'équité en matière d'emploi soient disponibles sous une forme qui permette d'effectuer des comparaisons avec d'autres employeurs. Je peux même aller plus loin, et vous dire que nous envisageons d'élargir les champs d'activité que nous partageons avec d'autres employeurs, et de collaborer avec eux dans la poursuite d'objectifs communs, notamment dans le cas de l'initiative Participation des autochtones au marché du travail.

The committee will also want to consider the fact that the Public Service is already much more heavily regulated with respect to its employment practices than the employers subject to the Employment Equity Act. The Financial Administration Act, Public Service Employment Act, and Public Service Staff Relations Act create a structure of checks and balances that go well beyond the Canada Labour Code. The Privacy Act is more demanding on the gathering of information about employees than is the Employment Equity Act.

Employment equity in the Public Service is also governed in various ways by the Canadian Human Rights Act, the Multiculturalism Act, and the Charter of Rights and Freedoms. Bill C-26 seeks to add new provisions to this framework of laws. Finally, the Public Service, unlike other employers, is accountable to Parliament through ministers for all aspects of its management, including employment equity.

Si la fonction publique devait être assujettie à la Loi, ou à un régime parallèle, il y aurait peut-être lieu à ce moment-là que les ministres du Conseil du Trésor insistent au moins sur les quatre points suivants:

[*Text*]

First, employment equity is an issue of good management. It has moved beyond the threshold of removing barriers, although one must remain vigilant against the emergence of new ones, to a point where managers need to concentrate on positive measures in pursuit of employment equity goals. Imposing sanctions is not a solution.

Second, the unity of management must be maintained, with responsibility for employment equity clearly integrated with broader human resource management responsibilities.

There must be a clear line of accountability to Parliament through ministers individually and the President of the Treasury Board on behalf of the government. The involvment of third parties should support this accountability, not complicate it.

Third, as employer, the Treasury Board should report centrally for the entire Public Service. This does not of course preclude providing information about individual departments as well as for the Public Service as a whole.

Finally, reporting requirements must respect the rights of individuals under the Privacy Act.

So in conclusion, I believe the Public Service has achieved some impressive results. This has required a sustained commitment and effort at all levels in the Public Service, and there is still a great deal to do.

If I have a single message for the committee about our experience as an employer in pursuing employment equity goals, it is that there are no quick fixes. Reporting, special measures, targets, training, and monitoring are all important, but in the final analysis, employment equity will succeed or fail on the basis of what happens in the thousands of workplaces across the country and the personal actions of individual managers and individual employees.

The issue that we in Treasury Board face is what we can do to support our managers and encourage them to act in ways that contribute to the overall forward momentum of the program.

Thank you, Mr. Chairman and members. I now will be pleased to try to answer your questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Clark.

Mr. Nunziata (York South—Weston): I would like first to thank you and the clerk, Monique Hamilton, for agreeing to a change of venue for this particular meeting, and to apologize for any inconvenience it caused. As you know, we're having our national convention in Hull this weekend. As a matter of fact, it's the Women's Liberal Commission that booked the room we were supposed to be in. Obviously, one of their goals is employment equity as well, or equity within our own political party.

[*Translation*]

Premièrement, l'équité en matière d'emploi est une question de saine gestion. Elle a dépassé le stade d'abolition des obstacles—bien qu'il faille rester vigilant pour éviter l'émergence d'autres obstacles—pour arriver à un stade où les gestionnaires doivent se concentrer sur des mesures positives contribuant à l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi. L'imposition de sanctions n'est pas une solution.

Deuxièmement, l'unité de la gestion doit être maintenue, et la responsabilité d'équité en matière d'emploi doit être clairement intégrée aux responsabilités plus générales de gestion des ressources humaines.

On doit établir clairement la responsabilité envers le Parlement, par le biais de chacun des ministres, et du président du Conseil du Trésor au nom de l'administration fédérale. La participation de tierces parties devrait étayer cette responsabilité, non pas la compliquer.

Troisièmement, en tant qu'employeur, le Conseil du Trésor devrait fournir un rapport central pour l'ensemble de la fonction publique. Cela ne l'empêcherait pas de fournir des renseignements au sujet de chaque ministère individuel ainsi qu'à l'échelle de la fonction publique.

Enfin, les exigences en matière de rapport doivent respecter les droits des particuliers envers de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Donc en conclusion, selon moi les résultats obtenus dans la Fonction publique sont impressionnants. Pour les obtenir, nous avons pris des engagements et déployé des efforts soutenus à tous les niveaux; mais il reste encore beaucoup à faire.

Si je peux transmettre un seul message au comité au sujet de notre expérience en tant qu'employeur visant à atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi, c'est qu'il n'existe pas de solutions rapides. Les rapports, les mesures spéciales, les objectifs, la formation et le suivi sont tous importants, mais finalement le succès ou l'échec du programme d'équité en matière d'emploi dépend de ce qui se passe dans les milliers de milieux de travail d'un bout à l'autre du pays et de l'intervention de chaque gestionnaire et de chaque employé.

Notre défi au Conseil du Trésor consiste à déterminer ce que nous pouvons faire pour appuyer nos gestionnaires et les encourager à participer à l'essor de l'ensemble du programme.

Merci, monsieur le président et membres du comité. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Clark.

M. Nunziata (York-Sud—Weston): J'aimerais d'abord vous remercier, ainsi que la greffière, Monique Hamilton, d'avoir accepté le changement de salle pour cette rencontre. J'aimerais m'excuser des problèmes que cela peut avoir causés. Comme vous le savez, nous tenons notre congrès national à Hull ce week-end. Justement, c'est la Commission libérale féminine qui a réservé la salle dans laquelle nous étions censés être. L'un de ses objectifs est sûrement l'équité en matière d'emploi, comme l'équité à l'intérieur de notre parti.

[*Texte*]

• 1930

I'd like to welcome and thank the witness. I suppose one should be impressed with the results of employment equity in the federal Public Service. Mr. Clark, you've made a valiant effort to try to persuade us not to bring the federal civil service under the provisions of the employment equity legislation. I'm not convinced.

It seems to me that what you're suggesting is that there should be one law for one group of people in the country—a preferred group—and another law for everyone else. I would suggest to you that the government, any government, would have a very serious credibility problem trying to convince companies to comply with legislation that they themselves don't want to be part of. I assume that this committee will want to recommend that the scope of the employment equity legislation ought to be expanded.

At the beginning of your submission, at page 2, you say that:

> The Public Service was excluded from the application of the Employment Equity Act in 1986 on the grounds that the demands placed on departments and managers by Treasury Board policy went well beyond the terms of the Act.

What do you mean by that?

Mr. Clark: Mr. Nunziata, in this document that we describe—the report to the special committee—which lists and describes the various initiatives, and then the complementary Treasury Board policies, just going through the index... Many of these initiatives and policies were in place at that time. The government already had its affirmative action program, which included particular special measures. So at the time the federal government had considerably more active policies in place than were required by the Employment Equity Act, which were primarily the requirements to put plans in place and provide reporting. The government already had plans in place and it was already reporting, and it was doing—

Mr. Nunziata: But with respect, that's not a reason to exclude the federal Public Service. You go on at page 10 to say that one of the reasons why you feel you ought not to be included is that:

> the requirements imposed on departments by Treasury Board policy and the range of measures that are now in place in the Public Service to achieve the employment equity goals, that are now widely shared, go well beyond either what the Act now requires or additional measures that are being proposed to the committee.

Well, that's great. But as long as the legislation establishes a minimum standard, it's not an argument to say, well, we already comply with the standards as outlined in the act, so we don't want to be caught within its jurisdiction. It's like anyone else saying, well, you know I'm a law-abiding citizen. I shouldn't have to be subject to any laws because I don't intend to break the law and I already abide by the law. I'm really having some difficulty in understanding why you

[*Traduction*]

Je souhaite la bienvenue au témoin et le remercie. Je suppose qu'il y a lieu d'être impressionné par les résultats de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Monsieur Clark, vous avez courageusement essayé de nous persuader de ne pas assujettir la fonction publique fédérale aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je ne suis cependant pas convaincu en ce qui me concerne.

Vous proposez, à ce qu'il me semble, qu'il y ait une loi pour un groupe de gens au pays—un groupe privilégié—et une autre pour le reste de la population. Le gouvernement, n'importe quel gouvernement, risque d'avoir beaucoup de mal à convaincre les sociétés commerciales de se soumettre à la loi s'il s'en exclut lui-même. C'est une question de crédibilité. Je m'attends moi-même à ce que le comité recommande que la portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit étendue.

Au début de votre exposé, à la page 3, vous dites ce qui suit:

> La fonction publique a été exemptée de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986 puisque les exigences imposées aux ministères et aux gestionnaires par la politique du Conseil du Trésor dépassaient de beaucoup les modalités de cette loi.

Qu'entendez-vous par là?

M. Clark: Monsieur Nunziata, dans le document que nous décrivons—le rapport du comité spécial—et qui énumère les diverses mesures prises, de même que les politiques complémentaires du Conseil du Trésor à cet égard, si vous prenez seulement la table... Vous pouvez constater que beaucoup de ces mesures et de ces politiques étaient déjà en place. Le gouvernement avait déjà instauré son programme d'action positive, qui incluait des mesures spéciales. Donc, le gouvernement fédéral s'était déjà donné des politiques beaucoup plus dynamiques que ce qui était prévu dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, laquelle prévoyait essentiellement la présentation de plans et de rapports. Le gouvernement était déjà en train de présenter des plans et des rapports à intervalles réguliers; il avait par ailleurs l'intention...

M. Nunziata: En tout déférence, ce n'est pas une raison suffisante pour exclure la fonction publique fédérale. À la page 13, vous indiquez qu'une des raisons pour lesquelles vous devez être exclu, selon vous, est la suivante:

> les exigences imposées aux ministères par la politique du Conseil du Trésor, ainsi que les diverses mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi, que nous partageons tous, vont bien au-delà de ce que la Loi exige actuellement, ou des exigences supplémentaires proposées au comité.

C'est très bien. Cependant, la loi ne fait qu'étblir une norme minimum. Prétendre déjà dépasser cette norme n'est pas une raison pour demander de ne pas y être assujetti. C'est la même chose que de dire: comme je suis un citoyen respectueux des lois, je ne devrais pas y être soumis. Je me conforme déjà à leurs prescriptions. J'ai bien du mal à comprendre que vous ayez recours à cet argument pour demander d'être exclu de la Loi. Le fait que vous ayez déjà

[*Text*]

would use that as an argument to exclude yourself from the act, just because you happen to have measures that go beyond the standards.

I think the down-side of not including the federal Public Service, the 230,000-odd people involved, is fairly significant. I think you're underestimating the impact it has in terms of the credibility and the objective of employment equity in the country.

Mr. Clark: I would submit, Mr. Nunziata, that I wouldn't want to make that judgment or assessment. I acknowledge it is hard to explain superficially why the government would want to exclude itself from it.

On page 11 of my statement I just remind the committee of the various employment and human resource management laws to which the Public Service is already subjected. The Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and the Financial Administration Act are all laws Parliament has put in place to govern the way public servants are managed.

• 1935

As I mentioned also, the Privacy Act puts particular constraints on the kinds of information, the detail of information, that can be provided on public servants. This is a constraint different from what private-sector employees face.

So the Public Service is already heavily regulated, in the sense that Parliament has put in place a lot of detailed regimens on how public servants are managed.

Mr. Nunziata: I understand what you're saying, and that's all very wonderful, but is there anything under the Employment Equity Act that would be inconsistent with any of the measures in any of these pieces of legislation you're citing? Surely all this stuff would set standards well above what's in the Employment Equity Act. So I don't understand why that should be used as a reason to exclude. . .

I won't press the point. I want to ask one other question, and that is about sanctions. You're fairly bold here on page 12. I'm not sure whether "bold" or "presumptuous" is the word to use when you say:

> I suggest that Treasury Board ministers would probably want to insist on four points

Should we read between the lines and conclude that this is what the government wants and it's trying to tell us, this committee, what its eventual recommendations will be? How can the government some time down the road consider our report and then set aside these four or five items, for example, on imposing sanctions? You're saying Treasury Board, or the government, will not want to provide for sanctions in the legislation. There is considerable support for some type of sanction in the legislation.

Mr. Clark: Mr. Nunziata, that is in the first "bullet" I mentioned. I'm suggesting Treasury Board ministers would feel very strongly employment equity is an issue of good management. This was a major conclusion of the "Beneath

[*Translation*]

en place des mesures qui vont au-delà des normes n'est pas une raison.

L'exclusion de la fonction publique fédérale, avec ses quelque 230,000 fonctionnaires, a un effet négatif important. Je pense que vous en sous-estimez les dommages au niveau de la crédibilité et de l'objectif de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au pays.

M. Clark: Je ne suis pas prêt à l'admettre, monsieur Nunziata. Je sais cependant qu'il est difficile d'expliquer rapidement pourquoi le gouvernement désire s'exclure lui-même.

À la page 14 de mon exposé, je rappelle au comité quelles sont les diverses lois sur l'emploi et les ressources humaines auxquelles la fonction publique est déjà soumise. La Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi sur la gestion des finances publiques sont toutes des lois que le Parlement a adoptées à l'intention des fonctionnaires.

Par ailleurs, comme j'expliquais, la Loi sur la protection des renseignements personnels établit des limites pour ce qui est de la divulgation de renseignements détaillés au sujet des fonctionnaires. La situation n'est donc pas la même que pour les employés du secteur privé.

La fonction publique est donc assujettie à une lourde règlementation, dans la mesure où le Parlement a jugé bon de lui appliquer des régimes détaillés.

M. Nunziata: Je comprends ce que vous dites, et j'approuve, mais je suis curieux de savoir s'il y a quelque chose dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui ne soit pas conforme avec l'une ou l'autre des mesures que vous venez de citer. L'ensemble de ces mesures que vous nous expliquez constitue sûrement une norme plus élevée que celle qu'établisse la loi sur l'équité en matière d'emploi. Je ne comprends pas pourquoi ce fait devrait servir d'excuse pour exclure. . .

Je ne vais cependant pas m'attarder sur ce point. J'ai également une question au sujet des sanctions. Vous vous montrez assez audacieux à la page 14. Je ne sais pas si c'est le mot «audacieux» ou le mot «présomptueux» qui convient. Vous indiquez ce qui suit:

> Il y aurait peut-être lieu à ce moment-là que les ministres du Conseil du Trésor insistent sur les quatre points suivants

Devrions-nous lire entre les lignes et comprendre que c'est ce que le gouvernement attend du comité sous la forme de recommandations futures? Comment le gouvernement peut-il décider de ces quatre ou cinq points, par exemple en ce qui concerne la possibilité d'imposer des sanctions, avant d'avoir pris connaissance de notre rapport? Vous dites que le Conseil du Trésor ou le gouvernement n'entend pas prévoir des sanctions dans la loi. Il se trouve que pas mal de gens les préconisent.

M. Clark: Monsieur Nunziata, c'est le premier point dont je parlais. Je fais valoir que les ministres du Conseil du Trésor estimeraient sans doute que l'équité en matière d'emploi est une question de saine gestion. C'était là une des

[*Texte*]

the Veneer" report. The "Beneath the Veneer" report put a lot of stress on the fact that, given where we are with employment equity, to move to the next stage it has to be inculcated in good management practices and felt to be of value to good management. It's my experience that one way one makes progress is by taking positive measures at this point, rather than the threat of sanctions to produce better management in human resources, given where we are now. I would submit that quite good managers in the Public Service would take this very seriously. The way to make progress is by concentrating on these positive measures and not on threatening sanctions.

Mr. Nunziata: That's one of the big issues of this committee.

Just out of curiosity, did you participate in the drafting of the employment equity legislation?

Mr. Clark: No.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): I have some questions on aboriginal participation and the aboriginal work force participation initiative. Just a short time ago I met with some aboriginal employees of the Department of Indian Affairs and Northern Development and they said while that department in fact exceeds the participation of aboriginal people in the work force—the number of people employed in the Department of Indian Affairs exceeds that number, 2.6 or whatever it is in the employment equity legislation—those people feel they can't make any progress in that department. If they want to make progress in their career, they get out and go somewhere else.

One example they gave me, just as an example, was the Indian oil and gas administration. It's a completely new administration within the Department of Indian Affairs and the department went out and hired a non-aboriginal person to be chief executive officer. They hired an aboriginal person to be second in command for the Indian oil and gas administration. Of course, they are all dealing with aboriginal money from oil and gas on aboriginal reserves, but they hired "a white guy", to use the words that these people were talking to me in. They hired an aboriginal person as the second in command, but it was a training position. So if that white person ever quit, or whatever, then supposedly that aboriginal person could move into the position.

• 1940

They said that aboriginal people hired into the Department of Indian Affairs, even if they have master's degrees and doctorates and years of experience outside the government, end up being in training positions. They feel that they have been sidetracked into these training positions. Rather than competing with anybody else in the Department of Indian Affairs, and they are willing to match their qualifications and their degrees and their experience with anybody else, they end up sidetracked into these training positions.

[*Traduction*]

principales conclusions du rapport «Au-delà des apparences». Ce rapport insistait beaucoup sur le fait que, compte tenu de notre expérience pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi jusqu'ici, il fallait attendre, pour passer à l'étape suivante, que le concept soit incorporé aux pratiques de bonne gestion et soit considéré comme utile dans ce cadre. Mon expérience m'enseigne que dans la situation actuelle la meilleure façon d'améliorer la gestion des ressources humaines est de continuer à prendre des mesures positives, non pas de prévoir des sanctions. Je pense que les bons gestionnaires à l'intérieur de la fonction publique auraient tendance à en tenir compte. Ils opteraient sûrement pour des mesures positives plutôt que la menace de sanctions pour faire avancer les choses.

M. Nunziata: C'est une des questions les plus importantes que notre comité doit étudier.

En passant, avez-vous participé à la rédaction de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Clark: Non.

M. Skelly (Comox—Alberni): J'ai quelques questions au sujet de la participation des autochtones et de l'initiative Participation des autochtones, au marché du travail. J'ai tout récemment rencontré quelques employés autochtones du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Ils me disaient que même si le ministère dépasse le taux de participation fixé pour les autochtones—il se situe à environ 2,6 aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi—les autochtones s'estiment bloqués à l'intérieur du ministère. S'ils veulent progresser dans leur carrière, ils doivent s'orienter ailleurs.

Ils me citaient en exemple l'administration du pétrole et du gaz des Indiens, une toute nouvelle administration à l'intérieur du ministère des Affaires indiennes. Comme principal directeur général de l'administration du pétrole et du gaz des Indiens, le ministère a choisi un non autochtone. Son adjoint est autochtone. Bien sûr, tous ces employés s'occupent des fonds gagnés par la vente du pétrole et du gas extraits des réserves autochtones, mais le ministère a embauché «un blanc», pour citer l'expression utilisée par ces personnes lors de mes discussions avec elles. Le ministère a embauché une personne autochtone comme directeur adjoint, mais il s'agissait d'un poste de formation. Alors, si jamais cette personne blanche devait démissionner, ou partir, la personne autochtone pourrait occuper le poste.

Selon les personnes que j'ai rencontrées, les autochtones embauchés par le minstère des Affaires indiennes se trouvent dans des postes de formation, même s'ils ont une maîtrise, un doctorat ou des années d'expérience à l'extérieur de l'administration fédérale. Ils ont l'impression d'avoir été dirigés vers ces postes formation. Plutôt que de faire concurrence à tout autre employé du ministère des Affaires indiennes—et ces personnes autochtones sont prêtes à opposer leurs titres, leurs diplômes et leur expérience contre ceux de toute autre candidat—se trouvent dirigés vers des postes de formation.

[*Text*]

While they seem to meet the criteria, or they seem to meet the employment equity objectives, in fact, they feel they are ghettoized into certain positions within that department. For them, it is a career dead end. So I am wondering what your comment is on that.

Mr. Clark: Naturally, I wouldn't comment on any specific positions. So the perception of these people is that while the numbers look good, because they are in executive positions or various positions, the quality of that particular position is really more like a training position than a real executive position. The numbers are good, in a sense.

Mr. Skelly: Yes.

Mr. Clark: The numbers are the things that we see.

Mr. Skelly: Except for the fact that they deal with people, and that is the problem. They feel they are there in order to make the numbers look good. When you ask them, do you feel that positions above the rank of director are open to you, they say no, it is clear that the positions above the rank of director aren't open to us. Certain of those slots are filled again because they need the numbers. In fact, there is a kind of old boys' network that operates within the department that assigns the higher level positions, and they are slotted into positions that are considered Indian positions.

Mr. Clark: I will ask Mr. Brown, who helped set up the original work force initiative, to comment on that.

Mr. David C.G. Brown (Assistant Secretary, Employment Equity and Policy Planning Development Division, Treasury Board): One of the things that I think members of all the designated groups are saying to us is that they are very strong on the point that the goal we should be working towards is that they get promoted and developed in the Public Service for their skills, not because of who they are, in the sense of their own membership in a designated group. One of the reasons that we moved or changed our target-setting approach last year to focus on recruitment and promotion, career development, was to try to get at the kind of point that you are making. I think it is probably fair to say that this sort of situation can and does exist in the system, and there is one good reason, which I'll give in a minute.

By and large, we have to have employment equity looked at as part of the larger system of human resource management in the Public Service. Until now, one of the dangers has been that we have had personnel management here and employment equity there. I think that has risked contributing to a sense that employment equity is in order to make the numbers look good rather than, in fact, to make use of the potential of the employees.

As part of the program, we have what we call special measures programs, which are person-years and training dollars that are made available through the Public Service Commission, precisely to be able to bring people into training

[*Translation*]

Même si elles semblent répondre aux critères ou aux objectifs en matière d'équité d'emploi, elles ont l'impression de se trouver concentrés dans certains services du ministère. Pour elles, ces postes sont une voie sans issue. Avez-vous des observations à ce sujet?

M. Clark: Évidemment, je ne voudrais pas faire des observations sur des postes précis. Vous dites que ces personnes ont l'impression que même si les chiffres relatifs à l'équité en matière d'emploi paraissent bien, parce que les autochtones occupent des postes de direction, en réalité ils ont plutôt des postes de formation et non vraiment de postes de direction. D'une certaine manière, les chiffres sont bons.

M. Skelly: Oui.

M. Clark: Ce que nous voyons, ce sont les chiffres.

M. Skelly: Oui, mais ces chiffres représentent des gens: voilà le problème. Les autochtones estiment qu'ils sont dans le ministère pour que ces chiffres paraissent bien. Si on leur demande s'ils trouvent qu'ils ont la possibilité d'accéder aux poste supérieurs au niveau de directeur, ils répondent que non. Selon eux, il est évident que les postes supérieurs au niveau de directeur ne leur sont pas accessibles. Certains postes sont dotés parce que le ministère doit présenter de bons chiffres. En réalité, les postes supérieurs sont alloués selon un système de pistonage qui existe dans le ministère, et les autochtones sont placés dans des postes considérés réservés aux indiens.

M. Clark: Je voudrais demander à M. Brown de faire des observations à ce sujet, car il a participé à l'organisation du groupe de travail.

M. David C.G. Brown (secrétaire adjoint, division de l'équité en matière d'emploi, de la planification et de l'élaboratioon des politiques, Conseil du trésor): Les membres de tous les groupes désignés insistent absolument que nous devrions viser l'objectif suivant: que ces personnes soient formées et promues au sein de la fonction publique en raison de leurs aptitudes, et non en raison de leur appartenance à un groupe désigné. Si nous avons modifié nos objectifs l'année passée afin de souligner le recrutement, la promotion et le perfectionnement professionnel, c'était pour répondre aux préoccupations que vous avez énumérées. Je crois que ce genre de situation existe effectivement dans le système, et il y en a une bonne explication, que je vous donnerai dans quelques instants.

En général, il faut envisager l'équité en matière d'emploi comme un élément du vaste système de gestion des resssources humaines dans la fonction publique. Jusqu'à présent, nous avons fait l'erreur de séparer l'équité en matière d'emploi de la gestion du personnel. Je crois que cette séparation a fait croire aux gens que l'objectif de l'équité en matière d'emploi est de produire de beaux chiffres et non d'utiliser le potentiel des employés.

Nous offrons des programmes de mesures spéciales dans le cadre de cette initiative. Grâce à ces programmes, la Commission de la fonction publique offre des années-personnes et des fonds pour la formation afin de placer dans

[*Texte*]

positions where they might not otherwise be winning competitions but where it is felt there is a potential for them in the Public Service. Departments have made good use of those. It has been an important way into the system. So in a few cases it would have been legitimate.

In other cases there is a mind-set there that is almost in the body language of the system, and that is very much something we are trying to get at.

• 1945

Mr. Skelly: I have talked to people who have been in those training positions for up to seven years in some cases, who have gone into term positions and then come back into permanent employment in the same training position again. There is something wrong with this system. It is not employment equity. People can be slotted into positions and dead-ended in those positions.

The reason I am asking this question is that during the Oka crisis, as Treasury Board knows, a conflict developed in the Department of Indian Affairs where the non-aboriginal people in Indian Affairs felt that the aboriginal people were consorting with the enemy, meaning the Mohawks at Kanesatake. This split became far more pronounced, and steps were taken in the Department of Indian Affairs to try to bring the two groups together and to develop a little more understanding and confidence between them. That seems to have broken down; nothing seems to have been accomplished. But some measures have been taken.

I think you may be aware that a group started up in the Department of Indian Affairs called CANE, Committee for the Advancement of Native Employment. That committee is still functioning and still sees the need to function. In fact, when Treasury Board set up its aboriginal employment equity consultation group, it took pains not to select people from the CANE group to be on that consultation group. I was just reading through their document a short time ago, and it said that this group felt that it was not representative of the aboriginal employees in the Public Service of Canada. In fact, it says:

> This document represents only the views of the authors and cannot be interpreted to represent those of the broader community of aboriginal people employed in the Public Service.

Why did Treasury Board take this step rather than approaching CANE, the Committee for the Advancement of Native Employment, as a group to consult with in terms of the problems of employment equity in the Department of Indian Affairs? Why did they set up a group separate from this group?

Mr. Brown: I think there are two separate questions there. Why did we set up the consultation group? In general terms-

Mr. Skelly: I know why it was needed.

Mr. Brown: —it was because there was a clear need to get input from employees. Why did CANE not get invited? One answer is I simply do not know. It happened before I was in my current job.

[*Traduction*]

des postes de formation des gens qui ont le potentiel nécessaire pour travailler dans la fonction publique mais qui auraient de la difficulté à gagner des concours. Les ministères ont mis à profit ces programmes, qui représentent une bonne porte d'entrée. Alors, dans quelques cas la méthode utilisée aurait été légitime.

Dans d'autres cas, une certaine mentalité est presque ancrée dans le système, et nous essayons de la corriger.

M. Skelly: J'ai parlé à des personnes qui ont occupé un poste de formation pour des périodes de jusqu'à sept ans dans certains cas, qui ont accepté une nomination pour une période déterminée et qui sont devenues permanentes encore une fois en reprenant le même poste de formation. Quelque chose ne va pas dans ce système. Ce n'est pas comme cela que l'équité en matière d'emploi devrait fonctionner. Le ministère peut placer des gens dans ces postes et ensuite les oublier.

Si je pose cette question, c'est parce qu'un conflit a surgi au ministère des Affaires indiennes pendant la crise d'Oka, comme le Conseil du Trésor le sait. Les personnes non autochtones du ministère estimaient que les employés autochtones était en rapport avec l'ennemi, c'est-à-dire, les Mohawks de Kanesatake. Ce clivage est devenu beaucoup plus marqué et le ministère des Affaires indiennes a pris des mesures afin de reconcilier les deux groupes et de favoriser la compréhension et la confiance entre eux. Il semble que ces mesures n'ont pas réussi; elles n'ont rien donné. Mais le ministère a pris des mesures.

Je crois que vous savez qu'un groupe qui s'appelle le Comité de l'avancement des employés autochtones (CAEA) a été formé au ministère des Affaires indiennes. Le comité existe encore, et selon ses membres, il a encore sa raison d'être. En réalité, quand le Conseil du Trésor a créé son groupe consultatif sur l'équité en matière d'emploi pour les autochtones, il a essayé exprès de ne pas choisir des membres du CAEA pour ce groupe consultatif. Je parcourais le rapport de ce comité il y a peu de temps, et selon le rapport, ce groupe estime qu'il n'est pas représentatif des employés autochtones de la fonction publique du Canada. En effet, selon ce rapport:

> Ce document exprime les opinions des auteurs uniquement, et non les opinions de l'ensemble des personnes autochtones qui sont à l'emploi de la Fonction publique.

Pourquoi le Conseil du Trésor a-t-il pris cette mesure, plutôt que de consulter le Comité de l'avancement des employés autochtones au sujet des problèmes d'équité en matière d'emploi au ministère des Affaires indiennes? Pourquoi a-t-il créé un groupe séparé?

M. Brown: Je crois que vous avez posé deux questions distinctes. Pourquoi avons-nous mis en place le groupe consultatif? En général...

M. Skelly: Je sais pourquoi ce groupe était nécessaire.

M. Brown: ...c'était évident qu'il fallait obtenir les idées des employés. Pourquoi n'a-t-on pas invité le CAEA? Je ne sais pas du tout. Tout cela s'est produit avant que je sois entré en fonction.

[*Text*]

Mr. Skelly: In fact, CANE was invited to the conference, but just before leaving for the conference their tickets were cancelled.

Mr. Brown: I know what episode you are speaking of there.

We had a meeting of our consultation group in Morley, Alberta, at a reserve near Calgary. Partly through a misunderstanding, people from CANE announced that they were coming. We, in effect, said that it wasn't an occasion where it would be worth your while, partly in terms of cost, or indeed in terms of the kind of ground rules the other members of the committee had agreed to participate.

I have offered to meet with the leadership of CANE. They have not taken that offer up yet. I would be delighted to see them.

One of the things I am sure you are aware of is we are moving towards a conference of aboriginal employees that would be looking at the issues of promoting employment within the aboriginal community in the Public Service, and I would expect that CANE members will be active participants in that. We certainly hope so.

Mr. Skelly: Thank you.

M. Langlois (Manicouagan): Monsieur Clark, lorsque le Sous-comité de la Chambre des communes sur les personnes handicapées avait déposé le rapport *Défis* en 1987, le gouvernement avait promis d'accroître l'emploi des personnes handicapées à 3.3 p. 100 au 31 mars 1991. Pouvez-vous dire au Comité si cet objectif a été atteint?

• 1950

M. Clark: Monsieur Langlois, on a les chiffres ici devant nous. Je crois que ce sont des chiffres de septembre 1991. Le chiffre est de 3 p. 100.

M. Langlois: En septembre 1991. Cela veut dire qu'il y a de bonnes chances que l'objectif de 3.3 p. 100 ait été atteint au 31 mars 1991. Non, au 31 mars 1991, on était loin de cela. On ne l'a atteint qu'à l'automne.

Pouvez-vous dire au Comité si des objectifs semblables avaient été établis pour d'autres groupes désignés?

M. Clark: Oui. On avait des objectifs pour chacun des quatre groupes.

M. Langlois: Est-ce que les objectifs ont été atteints?

M. Brown: Je n'ai pas les chiffres devant moi. Grosso modo, les cibles ont été atteintes pour les femmes, mais pas pour les trois autres groupes. De mémoire, dans le cas des employés aborigènes, l'objectif a été atteint à environ 73 p. 100, alors que dans le cas des personnes handicapées, il l'a été à environ 80 p. 100. On peut vous fournir les chiffres précis. Dans le cas des minorités visibles, si je me souviens bien, ce fut 89 p. 100.

M. Langlois: Monsieur le président, est-ce qu'on peut demander que les chiffres soient fournis au Comité? Merci.

Monsieur Clark, vous dites que l'imposition de sanctions, d'après vous, n'est pas le moyen le plus efficace pour atteindre les objectifs d'une loi comme celle-là. Je dois vous dire que je partage entièrement votre opinion. Si le Comité

[*Translation*]

M. Skelly: En effet, on a invité le CAEA à la conférence, mais on a annulé les billets juste avant le départ de ses membres.

M. Brown: Je sais de quoi vous parlez.

Nous avons tenu une réunion de notre groupe consultatif à Morley, en Alberta, dans une réserve située près de Calgary. Certains membres du CAEA ont dit qu'ils allaient assister à la réunion, mais il y avait un malentendu. En effet, nous avons dit aux membres du CAEA que cette conférence ne valait pas la peine pour eux, partiellement en raison du coût, et aussi en raison des règles de base que les autres membres du comité avaient acceptées.

J'ai offert de rencontrer les dirigeants du CAEA. Ils n'ont pas encore accepté cette offre. Je serais ravi de les rencontrer.

Vous savez sans doute que nous envisageons de tenir une conférence des employés autochtones qui examinerait les possibilités d'accroître le nombre d'employés autochtones au sein de la fonction publique. J'imagine que des membres du CAEA vont prendre part à cette conférence. Certainement, nous espérons qu'ils vont participer.

M. Skelly: Merci.

Mr. Langlois (Manicouagan): Mr. Clark, when the House of Commons Subcommittee on the Disabled tabled its report entitled *Challenge* in 1987, the government promissed to increase the number of disabled workers in its employ to 3.3% as of March 31st, 1991. Could you tell the Committee if this goal has been met?

Mr. Clark: Mr. Langlois, we have the figures before us. I believe they date from September 1991. The figure is 3%.

Mr. Langlois: In September 1991. That means there is a good chance that the 3.3% objectives was achieved as of March 31 1991. No, as of March 31 1991, we were far from that. We didn't achieve it until the Fall.

Can you tell the Committee if similar objectives were established for the other designated groups?

Mr. Clark: Yes. There were objectives for each of the four groups.

Mr. Langlois: Were the objectives achieved?

Mr. Brown: I do not have the figures in front of me. Roughly speaking, the targets for women were achieved, but not those for the other three groups. As fas as I can recall, 73% of the objectives for aboriginal employees were achieved; where as, for the disabled, the figure was approximately 80%. We can provide you with precise figures. In the case of visible minorities, if I remerber correctly, it was 89%.

Mr. Langlois: Mr. Chairman, could we ask that the figures be provided to the Committee? Thank you.

Mr. Clark you have stated that, in your opinion, sanctions are not the most effective means to achieve the objectives of this type of legislation. I must tell you that I fully share your opinion. If the Committee decided to

[*Texte*]

décidait d'innover et d'examiner la possibilité d'inclure dans la loi des mesures incitatives pour permettre aux employeurs et aux personnes responsables de l'application de la loi ainsi qu'aux groupes d'employeurs visés par la loi d'atteindre les objectifs fixés, quels types de mesures incitatives pourriez-vous suggérer au Comité?

M. Clark: On a eu des primes au rendement pour les cadres pendant la période 0 à la Fonction publique. Il y a des primes spéciales, comme celles qu'on a déjà créées pour chacun des groupes. Le président du Conseil du Trésor donne une plaque devant un grand auditoire; on félicite un ministère pour le progrès accompli pour chacun des groupes.

Cette initiative est très bien perçue, mais il est très difficile de mettre cela dans une loi. On doit simplement examiner la situation de chaque groupe chaque année afin de voir s'il y a des choses plus positives à offrir.

En somme, je n'ai pas de très bonnes idées là-dessus.

M. Langlois: D'après votre expérience, est-il facile de recruter des personnes qui vivent avec un handicap physique? Est-ce que ce type d'employé potentiel est disponible? Est-ce qu'un employeur peut dire: Je peux avoir accès à un bon *pool*; en faisant des efforts de recrutement, je peux recruter des personnes qui vivent avec un handicap physique?

M. Clark: Évidemment, tout dépend du niveau de handicap. Je vais demander à M. Brown de vous répondre, car il a une expérience directe dans ce domaine.

• 1955

M. Brown: Non, ce n'est pas facile. M. Clark a parlé des priorités que nous avons établies dans nos programmes. Dans le cas des personnes handicapées, la priorité est de trouver des façons d'encourager le recrutement des personnes handicapées.

D'après mon expérience personnelle, je trouve que le groupe des personnes handicapées est bien différent des autres groupes désignés, en ce sens que tout le monde a la possibilité de devenir une personne handicapée. En regardant nos chiffres, par exemple, on trouve qu'une certaine proportion des personnes qui s'identifient comme personnes handicapées le sont devenues au cours de leur vie de travail, c'est-à-dire à l'âge adulte. Elles ont changé de statut alors qu'elles étaient employées. Notre priorité est de faciliter le retour au travail de ces gens-là.

Donc, dans une certaine mesure, c'est une question de recrutement, mais il y a aussi cet aspect de facilitation.

Une autre chose m'a frappé. Bien qu'il y ait un certain nombre de groupes nationaux qui s'occupent des préoccupations des personnes handicapées, je n'ai pas trouvé beaucoup de groupes qui s'occupent des questions d'emploi. Ce sont plutôt les questions sociales qui les intéressent.

Dans son discours, M. Clark a dit qu'on cherchait à travailler avec le secteur privé et les associations afin d'augmenter les possibilités d'emploi, mais aussi pour encourager les personnes à se présenter sur le marché du travail. C'est une expérience qu'on a déjà eue du côté des autochtones. C'est une chose qu'on voudra sans doute faire dans le domaine des personnes handicapées.

[*Traduction*]

innovate and to consider the possibilities of including incentives in the act to enable employers and those responsible for implementing the act as well as employer groups affected by it to achieve the set objectives, what type of incentive measures would you recommend to the Committee?

Mr. Clark: Managers received performance awards in the Public Service during the 0 period. Some special awards have already been created for each of the groups. The President of the Treasury Board awards plaques before large gatherings; departments are congratulated for their progress with respect to each of the groups.

This initiative is very well received, but it is very difficult to put that into the legislation. We must simply review the status of each group every year in order to determine if more positive measures can be introduced.

In short, I don't have any very good ideas in this regard.

Mr. Langlois: In your experience, is it easy to recrute people who have physical handicaps? Is this type of potential employee available? Can an employer say: I can have access to a good pool if; if I make efforts in recruiting, I will be able to hire people with physical disabilities?

Mr. Clark: Obviously, everything depends on the level of disability. I will ask Mr. Brown to answer you, because he has direct experience in this area.

Mr. Brown: No, it is not easy. Mr. Clark mentioned the priorities that we established in our programs. For the disabled, the priority is to find ways to promote the recruitment of disabled people.

In my own experience, I have found that the disabled constitute a group that is quite different from the other designated groups in that everyone can potentially become a disabled person. For example, our figures show that a certain proportion of people who are self-identified as disabled became disabled during the course of their careers, that is, as adults. Their status changed while they were employed. Our priority is to facilitate those peoples' return to work.

Therefore, it is a question of recruitment to some extent, but there is also the aspect of facilitating their ability to work.

Another thing has struck me. Although there are a certain number of national advocacy groups for the disabled, I have not found many groups that focus on employment issues. They are primarily interested in social issues.

In his statement, Mr. Clark said that we wanted to work with the private sector and associations to increase employment opportunities, but also to encourage people to enter the labour market. We have already done this for natives, and this is something that we will no doubt want to do for the disabled.

[*Text*]

Mr. Halliday (Oxford): I, too, want to welcome Mr. Clark and Mr. Brown. They have certainly been very persuasive, but like Mr. Nunziata I am little bit skeptical about some of the arguments that you presented regarding why we do not need to have the Public Service under the Employment Equity Act. However, I want to go off on another tangent.

There is a crossover between the special measures programs under this act and the interests of those of us on the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons. There are a couple of us here who sit on both of these committees.

After people from the four designated groups, not just the disabled, have been through the special measures programs, how many are still employed in the Public Service six months later, one year later, and two years later? Are those figures available?

Mr. Clark: Yes, I am quite sure they are available. I know that Mr. Giroux, in his testimony before the committee, referred to overall retention rates, but I think that was after a matter of several years. We will go back and provide those.

Mr. Brown: As a general matter, my understanding is that the retention rate is in the order of about 70%.

Mr. Halliday: What time?

Mr. Brown: Over time, in other words, people moving from those positions into permanent positions. I am not sure how good we are at tracking whether people actually stay in permanent positions, but the presumption is that they are then in for their working career.

Mr. Halliday: How many members of the designated groups would go directly into the Public Service without going through one of the special measures programs?

Mr. Brown: We will get the figures for you precisely, but my understanding is that about a quarter of the people coming in from the designated groups—apart from women, which is a different case, the so-called minority groups—come in through the special measures programs, and so the majority of them are coming in directly.

Mr. Halliday: Of the ones who do come in through the special measures programs, how many are in the indeterminate category of employment and how many are in term employment?

Mr. Brown: While they are under the special measures programs?

Mr. Halliday: After they come out of them?

• 2000

Mr. Brown: Again, we will have to look into that, but by and large they would go into permanent indeterminate positions. There is provision in the exclusion order for setting up the special measures program so they can be moved into indeterminate positions with a minimum of paperwork. It is to facilitate exactly that happening.

Mr. Halliday: Could you give us some idea of how many people go from the term position into the indeterminate, having been through the special measures program?

[*Translation*]

M. Halliday (Oxford): Je voudrais aussi souhaiter la bienvenue à M. Clark et à M. Brown. Ils ont certainement été très persuasifs, mais comme M. Nunziata, je suis un peu sceptique au sujet de certains de vos arguments qui expliquent pourquoi il ne faut pas que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique à la fonction publique. Pourtant, j'aimerais poursuivre un autre sujet.

Il y a un lien entre les programmes de mesures spéciales établis en vertu de cette loi et les intérêts des députés ici qui sont aussi membres du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées. Il y a deux ou trois d'entre nous ici qui sont membres des deux comités.

Parmi les personnes des quatre groupes désignés, pas juste les handicapés, qui ont suivi les programmes de mesures spéciales, combien d'entre elles travaillent toujours à la fonction publique six mois plus tard, un an plus tard et deux ans plus tard? Est-ce que ces chiffres sont disponibles?

M. Clark: Oui, je suis bien certain qu'ils sont disponibles. Je sais que M. Giroux a mentionné le taux de maintien global dans son exposé devant le comité, mais je crois que c'était le taux après plusieurs années. Nous vous fournirons ces chiffres.

M. Brown: En général, je crois comprendre que le taux de maintien est de l'ordre de 70 p. 100.

M. Halliday: Après combien de temps?

M. Brown: Après que les personnes en question auront accédé à des postes permanents. Je ne suis pas certain qu'on suive ces personnes assez longtemps pour établir si elles restent en fait dans le poste permanent, mais nous présumons qu'ils y resteront durant leur carrière.

M. Halliday: Combien de membres des groupes désignés entreraient directement dans la fonction publique sans avoir passé par un des programmes de mesures spéciales?

M. Brown: Nous pouvons vous fournir des renseignements précis, mais j'ai l'impression que c'est à peu près un quart des personnes des groupes désignés—mis à part les femmes, qui constituent un cas différent, les soi-disant groupes minoritaires—qui entre par les programmes de mesures spéciales, et on voit donc que la majorité entre directement.

M. Halliday: Parmi les personnes qui passent par les programmes de mesures spéciales, combien d'elles accèdent à des postes de durée indéterminée et combien d'elles occupent des postes pour une période déterminée?

M. Brown: Pendant qu'elles suivent des programmes de mesures spéciales?

M. Halliday: Après qu'elles en sortent?

M. Brown: Ici encore, nous devons faire des recherches, mais dans l'ensemble, ces personnes occupent des postes permanents de durée indéterminée. A cette fin, le décret d'exclusion prévoit la mise en place d'un programme de mesures spéciales qui réduit au minimum les procédures administratives préalables. C'est justement dans le but de faciliter ce genre de choses.

M. Halliday: Pouvez-vous me donner une idée du nombre de personnes qui après avoir fait partie du programme de mesures spéciales sont passées d'un poste pour une période déterminée à un poste de durée indéterminée?

[*Texte*]

Mr. Brown: Sorry. That was the question I was answering. I am not sure where the difference is between your two questions. We will get you those answers, but the whole point of the program is to bring people into indeterminate positions. If they do go initially into a term position, it is essentially a way-station. The presumption is they would then move into a permanent position.

Mr. Halliday: Do you have any figures or statistics on why people from the designated groups leave the Public Service?

Mr. Brown: Each group has its own story. The barriers task force made it clear that in their view that was the major issue with women, for instance. At one level, it has to do simply with environment. Are we doing the things that are necessary to make people want to stay? I guess that is really what it is about.

There may be a special case as far as the aboriginal communities are concerned, at least in terms of our statistics, because a fairly significant number of people have left through devolution of government programs to native bands. There is also, I think, a respectable argument to be made that in that community especially the government has a role of taking people into the work force, giving them skills, and then in effect feeding them back out into such things as the native Public Service and the native employment sector.

Those are the positive reasons for people leaving. There still are negative reasons. They simply do not find the Public Service is the sort of place where they want to work. This is something we are trying to tackle.

Mr. Halliday: One thinks of one example of a letter the committee has received from a Member of Parliament, from a former public servant. Her name is Mary Helen Coughlan. She graduated from university. She has multiple sclerosis. She got accepted into the special measures program and into Revenue Canada at the level of PM-03, with the understanding that she would move up to PM-04. She was given the appropriate training period of one year to move up to PM-04.

She did that and was successful in moving up to that position, but she found when she got there she just could not cope with some of the stresses. She realized she was being asked, over a one-year period, to learn and achieve what somebody had imbibed over the course of four or five years when they did not come from a designated group. So she felt she was at a distinct disadvantage to the others. She found that physically, being a multiple sclerosis patient, stress aggravated her condition. She ended up having to leave because the officials were unable... She did not run down her supervisor. She was very pleased with the technical aid she got. But the department was unable to give her the kind of work and the amount of hours of work appropriate to her condition. So she finally was let go.

[*Traduction*]

M. Brown: Excusez-moi. Je viens de répondre à cette question. Je ne saisis pas la différence entre vos deux questions. Nous allons vous fournir ces réponses, mais l'idée du programme consiste justement à placer ces personnes dans des postes de durée indéterminée. Si à l'origine elles occupent un poste pour une période déterminée, c'est essentiellement dans l'attente d'un poste indéterminé. On peut supposer qu'elles occuperaient ensuite un poste permanent.

M. Halliday: Avez-vous des chiffres ou des données statistiques qui expliquent pourquoi les membres des groupes cibles quittent la fonction publique?

M. Brown: Chaque groupe a sa propre histoire. Le groupe de travail sur les obstacles a indiqué clairement qu'à son avis, cette question avait beaucoup d'importance dans le cas des femmes. Dans certains cas, il s'agit simplement du milieu de travail. Prenons-nous les mesures nécessaires pour convaincre les employées qu'elles souhaitent rester? C'est vraiment la question je pense.

La communauté autochtone présente peut-être un cas particulier, du moins dans nos statistiques, car un nombre considérable d'autochtones quittent la fonction publique lorsque le gouvernement cède des programmes aux bandes. Je pense que l'on peut également faire valoir à juste titre que, particulièrement dans le cas de la communauté autochtone, le gouvernement a la responsabilité d'intégrer ses membres au marché du travail, de leur donner des compétences et ensuite de les orienter vers la fonction publique autochtone ou le secteur autochtone de l'emploi.

Ce sont là des raisons positives de quitter la fonction publique. Mais il y a aussi des raisons négatives. Un employé peut constater que la fonction publique n'est pas un milieu où il souhaite travailler. Nous essayons de remédier à cette situation.

M. Halliday: Le comité a reçu une lettre d'un député, d'un ancien fonctionnaire qui nous expliquait le cas de Mary Helen Coughlan. Elle est diplômée d'université. Elle souffre de sclérose en plaques. Elle a été acceptée dans le programme de mesures spéciales et dans un poste de niveau PM-03 au ministère du Revenu national, sous réserve qu'elle passerait au niveau de PM-04. On lui a accordé une période de formation d'un an comme il se doit pour accéder au niveau supérieur.

Elle a réussi à passer au niveau supérieur, mais elle a constaté qu'elle ne pouvait faire face au stress. Elle s'est rendue compte qu'on lui demandait d'apprendre en un an tout ce que les autres employés pouvaient acquérir en quatre ou cinq ans. Elle se sentait nettement défavoriée. Sur le plan physique, elle a constaté que le stress aggravait la sclérose en plaques. Elle a fini par partir car les responsables du ministère étaient incapables... Elle ne dénigrait pas son surveillant. Elle était très heureuse de l'aide qu'on lui avait fournie sur le plan technique. Mais le ministère était incapable de lui donner le genre de travail et le nombre d'heures de travail adapté à son état. Elle a donc finalement dû partir.

[*Text*]

She felt that was not employment equity, inasmuch as she was given one year to qualify for the PM-04, whereas the ordinary able-bodied person would have been given four to five years to graduate into that position.

Any comments on that one?

Mr. Clark: I would not want to comment on specific cases. But promotion is not for everybody. It is an interesting caution. We should be very, very careful—particularly careful—about not just trying to get the numbers up. This is the point I was trying to make with. . .it is critical to integrate employment equity into the overall human resources management regime, so the managers think about what is best for Mary Jane over the course of her career, regardless of whether she is a designated member or not. Would it be in that person's long-term interest to go into that position now? Should they spend a bit longer here? Should they go into a lateral transfer over here, to become a bit more comfortable? It's kind of a subtle issue of why we think it's so important to have the integrated integrity of the management function.

• 2005

We're a little leery about thinking of other agencies getting involved in this so that managers are feeling accountable to different agencies, so that they sort of bifurcate in their minds, "We have to get numbers up to respond to one agency, but we have to be good managers in human resources to respond to the Treasury Board". We think it's better to have them thinking about the whole thing as a piece, and therefore have an integrated view of human resources management in the Public Service.

The Chairman: I have a question or two for you as well, Mr. Clark. You may have answered the first question that I have with your last comment. Apart from the political considerations of whether or not the Treasury Board program should come under the legislation, are there any practical considerations that would make that virtually impossible or very difficult?

You've mentioned this question of good management practices. Is that the only thing that you see as a potential practical barrier to bringing you under the legislation, apart from just a political decision-making process?

Mr. Clark: Mr. Chairman, in the Public Service virtually anything is possible, as you know. We can try to make anything work. It's a matter of what is practical and efficient.

As I was mentioning to the committee, we have produced this blue piece of paper, which is based on the same data that are in the green piece of paper, precisely in order to provide the information on the same basis as the Employment Equity Act. We do this because—

The Chairman: So what you're saying is that anything is possible?

[*Translation*]

À son avis, il ne s'agissait pas d'équité en matière d'emploi puisqu'on lui accordait un an pour accéder au niveau PM-04 alors que l'employé normal, en bonne santé, aurait eu quatre ou cinq ans pour se qualifier.

Avez-vous des commentaires sur cette situation?

M. Clark: Je ne veux pas commenter sur des cas précis. Vous savez, les promotions ne conviennent pas à tout le monde. C'est une mise en garde intéressante. Il nous faut faire très attention de ne pas essayer de simplement faire grimper les chiffres. C'est ce que j'essayais d'expliquer à. . . Il est essentiel d'intégrer l'équité en matière d'emploi dans le régime global de gestion des ressources humaines de sorte que les gestionnaires se demandent qu'est-ce qui serait le mieux pour Mary Jane, sur toute sa carrière, qu'elle fasse ou non partie d'un groupe cible. Est-ce dans l'intérêt à long terme d'un employé d'occuper ce poste maintenant? Devrait-il rester un peu plus longtemps ici? Faudrait-il lui offrir une mutation latérale afin qu'il se sente un peu plus à l'aise à ce niveau? C'est une question délicate qui explique pourquoi nous estimons qu'il est extrêmement important d'intégrer cet aspect à la fonction de gestion.

Nous hésitons à laisser d'autres organismes intervenir, car les gestionnaires auraient alors l'impression de devoir rendre des comptes à des organismes différents. Ils seraient donc moins certains de leurs objectifs et se diraient alors: «Il nous faut augmenter le nombre de personnes afin de répondre aux exigences d'un organisme, mais nous devons nous efforcer de bien gérer les ressources humaines afin de nous conformer aux directives du Conseil du Trésor». Nous pensons préférable que les gestionnaires considèrent la question comme un tout et par conséquent adoptent une vision intégrée de la gestion des ressources humaines à la fonction publique.

Le président: J'ai une ou deux questions à vous poser moi aussi, monsieur Clark. Vous venez d'ailleurs peut-être de répondre à ma première question. Outre l'aspect politique, y a-t-il des considérations d'ordre pratique qui interdisent ou rendent extrêmement difficile le fait d'assujettir le programme du Conseil du Trésor aux dispositions de cette loi?

Vous aviez abordé la question des bonnes pratiques de gestion. Est-ce le seul obstacle éventuel d'ordre pratique, outre le processus de prise de décision politique, qui empêche que vous soyez assujetti à cette loi?

M. Clark: Monsieur le président, à la fonction publique, comme vous le savez, presque tout est possible. Nous pouvons tenter de faire n'importe quoi. Il s'agit toutefois de savoir si c'est pratique et efficace.

Comme je l'ai mentionné aux membres du comité, nous avons préparé ce Livre bleu à partir des mêmes données que le Livre vert, justement afin de fournir la même information que prévue par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous le faisons parce que. . .

Le président: Donc vous prétendez que tout est possible?

[*Texte*]

Mr. Clark: Anything is possible, but you had asked the question how much did it cost? I don't know the answer, but it took a lot of resources to do this.

The Chairman: Right. If you were under the same legislation, though, you'd be required to do that from the beginning and, therefore your systems would be set up in such a way that—

Mr. Clark: Yes, although we'd have to do this one as well, because this is the way our occupational groups are all organized.

The Chairman: Maybe you'd have to reorganize your occupational groups.

Mr. Clark: That's possible.

The Chairman: Or maybe you would co-ordinate this with whomever was responsible for the employment equity legislation. That was going to be another question.

To what extent is there co-ordination now so that your program is measured the same way and applied the same way? Is that co-ordinated now, or is it just that when you're asked to produce material you can produce it in the same manner?

Mr. Clark: I would say it's quite well co-ordinated. I'll ask Mr. Brown to give more details, but the bottom line in response to your question is that anything is possible, but when you have more players it gets more complicated. You get more paperwork, you get more bureaucracy, you get more confusion, and you have less clear accountability, so that I submit you may not have as good a result. You may not have as good a result for employment equity in the Public Service.

The Chairman: On the question of the practicality of this, some have suggested that the RCMP, CSIS, and the Canadian Armed Forces should come under employment equity legislation. Have you any comments with respect to that, the practicality of it, or bringing it under your program, for instance, as opposed to the legislation?

Mr. Clark: The RCMP civil side is already under our policies because we are the employer. CSIS is a separate employer. It doesn't come under our program, does it?

Mr. Brown: No.

Mr. Clark: Which was the third?

The Chairman: Armed forces.

Mr. Brown: On your last point, a comment would be that the organizations that aren't captured—I believe it's Mr. Yalden who may have raised this issue initially—

The Chairman: Well, more than Mr. Yalden—

Mr. Brown: —and perhaps others as well... It's simply a function of the fact that within the federal public sector there are a number of different employment regimes. We're responsible for those departments that come under Treasury Board as employer, pursuant to the legislation that Mr. Clark mentioned.

The Chairman: So the only way to make those uniform would be one piece of legislation, and you'd all have to comply with it.

[*Traduction*]

M. Clark: Tout est possible, mais vous aviez demandé combien cela coûterait? Je n'en sais rien, mais je sais qu'il a fallu faire appel à de nombreuses ressources pour préparer ce document.

Le président: Très bien. Si vous étiez assujetti à la même loi cependant, il vous aurait fallu préparer ces données dès le début, et donc les mécanismes seraient en place...

M. Clark: Oui mais nous devrions quand même préparer aussi ce rapport car nous devons tenir compte de l'organisation de nos groupes professionnels.

Le président: Peut-être vous faudra-t-il réorganiser ces groupes.

M. Clark: C'est possible.

Le président: Vous pourriez peut-être coordonner vos efforts avec les responsables de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cela m'amène à une autre question.

Le niveau actuel de coordination permet-il d'évaluer votre programme de la même façon que ceux qui sont assujettis à la loi et appliquez-vous votre programme de la même façon? Y a-t-il déjà coordination ou est-ce simplement que vous pouvez préparer la documentation dans le même format?

M. Clark: Je dirais que la coordination est assez bonne. Je vais demander à M. Brown de vous donner plus de détails, mais essentiellement, tout est possible, mais plus il y a de joueurs, plus c'est compliqué. En effet, il y a alors plus de paperasse, plus de bureaucratie et, plus de confusion, l'imputabilité est moins claire, ce qui à mon avis ne donne pas d'aussi bons résultats. Le taux de réussite de l'équité en matière d'emploi à la fonction publique pourrait en souffrir.

Le président: Quant aux aspects pratiques, certains ont proposé que la GRC, le SCRC et les Forces armées canadiennes soient également assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Qu'en pensez-vous, est-ce pratique, ou encore ces organismes pourraient être assujettis à votre programme plutôt qu'à la loi?

M. Clark: Le personnel civil de la GRC est déjà assujetti à nos politiques car nous en sommes l'employeur. Le SCRS est un employeur distinct. Il n'est pas assujetti à notre programme, n'est-ce pas?

M. Brown: Non.

M. Clark: Quel était le troisiée groupe?

Le président: Les Forces armées.

M. Brown: Dans ce dernier cas, je dirais que les organisations qui ne sont pas visées—et c'est je pense M. Yalden qui avait le premier soulevé cette question...

Le président: Il n'y a pas que M. Yalden...

M. Brown: ...et d'autres aussi peut-être... Cela découle tout simplement du fait qu'à la fonction publique fédérale, il y a plusieurs régimes différents d'emploi. Nous sommes responsables des ministères pour lesquels le Conseil du Trésor est considéré l'employeur aux termes des lois mentionnées par M. Clark.

Le président: La seule façon donc d'uniformiser ces différentes pratiques consisterait à adopter une loi à laquelle tous devraient se conformer.

[*Text*]

• 2010

Mr. Brown: It would certainly require changes to the various pieces of legislation that affect those institutions. Whether you create a single regime applying to everybody or a series of parallel regimes by amending those acts individually would be the sort of question the machinery-of-government experts would want to get into.

The Chairman: Maybe we should have the Privy Council Office here, then.

Mr. Brown: They certainly are the ones who can understand, or are in a position to think through, the issues.

If I could comment on your earlier question about co-operation with Employment and Immigration, we do work very closely with them, especially on methodological issues. There is more than one interdepartmental committee involving ourselves, CEIC, and Statistics Canada. In trying to establish the protocols, if you like, in order to produce the blue document Mr. Clark's referring to, for example, we've had to make a whole series of assumptions about how the 12 categories used under the act relate to the 80 categories that are used in the Public Service. It's a very difficult proposition.

The Chairman: But you do work together on that?

Mr. Brown: We do work together on that kind of question, yes.

The Chairman: Another question relates to this question of sanctions versus incentives to inspire the managers to achieve their goals here. You've told us about some of the incentives you have thought of, the bonuses, premiums, etc. What about penalizing managers? Has any manager ever been penalized for failing to meet the objectives of the employment equity provisions under the Treasury Board guidelines?

Mr. Clark: Mr. Chairman, it goes back to the issue of the unity of human resources management. The way in which managers manage their human resources is increasingly important in their overall performance assessment, and employment equity is an increasingly important part of human resources management, so it would be reflected in the performance assessment of managers.

The Chairman: What happens when the overall assessment is lower, then? What happens to a manager? They just don't get as large a bonus?

Mr. Clark: In the case of those managers who are subject to performance pay, that's correct. In the case of other managers, they have a lower performance rating and that affects their career prospects. It affects the assignments they'll be given. It affects their chances of promotion. *In extremis*, of course, it would affect their longevity in the Public Service.

[*Translation*]

M. Brown: Il faudrait certainement apporter des modifications aux différentes lois qui régissent ces institutions. Faut-il un régime unique ou une série de régimes parallèles par la modification de chacune des lois, voilà le genre de questions qu'il faut poser aux spécialistes des rouages gouvernementaux.

Le président: Peut-être faudrait-il nous adresser au Secrétariat du Conseil privé.

M. Brown: C'est certainement l'organisme qui comprend ces questions ou pourrait en examiner les ramifications.

Permettez-moi de dire quelques mots suite à l'une de vos questions précédentes au sujet de la collaboration avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration; nous travaillons très étroitement avec le ministère, surtout sur des questions de méthodologie. Il y a plusieurs comités interministériels qui regroupent le Conseil du Trésor, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et Statistique Canada. En ce qui concerne les protocoles retenus pour produire le libre bleu dont M. Clark a parlé par exemple, nous avons dû nous fonder sur toute une série d'hypothèses sur le lien entre les 12 catégories utilisées dans la loi et les 80 catégories de la fonction publique. C'est très difficile.

Le président: Mais vous travaillez de concert avec d'autres sur cette question?

M. Brown: Nous travaillons ensemble, oui.

Le président: Ensuite il y a la question des sanctions par opposition à des mesures incitatives afin d'inspirer les gestionnaires à réaliser leurs objectifs. Vous nous avez expliquez certaines des mesures incitatives, les primes, etc. Avez-vous songé à pénaliser les gestionnaires? Est-il déjà arrivé qu'un gestionnaire soit pénalisé parce qu'il n'avait pas rencontré les objectifs en matière d'équité d'emploi tels que prévus dans les directives du Conseil du Trésor?

M. Clark: Monsieur le président, cela nous ramène à la question d'unifier la gestion des ressources humaines. La gestion des ressources humaines revêt de plus en plus d'importance dans l'évaluation globale du rendement des gestionnaires et l'équité en matière d'emploi est une composante de plus en plus importante de cette gestion et on en tiendrait donc compte dans l'évaluation du rendement des gestionnaires.

Le président: Que se produit-il si la cote globale d'évaluation a diminué? Qu'arrive-t-il au gestionnaire? On réduit sa prime?

M. Clark: C'est juste, dans le cas des gestionnaires qui ont droit à une prime au rendement. Dans le cas des autres gestionnaires, une cote de rendement inférieure a une incidence sur leurs perspectives de carrière. Cela influence les tâches qu'on leur confie et leurs chances de promotion. Dans les cas les plus graves, cela pourrait également influencer leur survie à la fonction publique.

[*Texte*]

Mr. Bill Young (Committee Researcher): I have a question about the devolution of authority from the Treasury Board to the departments through the IMAA or Increased Ministerial Accountability and Authority Program. What effect would that have on Treasury Board's capacity to set and enforce employment equity targets throughout the Public Service?

Mr. Clark: If anything, it tends to reinforce it. All the targets are set by the Treasury Board or each department, regardless of whether they have an IMAA agreement with the Treasury Board or not. With those departments that do have an IMAA agreement, I think in virtually all cases there are particular references to employment equity as a specific objective for which they would have to provide specific accountabilities and report.

Mr. Skelly: I'm still not convinced by the argument that Treasury Board shouldn't be covered by the Employment Equity Act. I recall the testimony by Dr. Harish Jain here a few days ago. He indicated discrimination in employment was costing the U.S. economy something like $20 billion a year and some of that loss could be recouped by employers who came under the employment equity legislation. He said one of the reasons for that, of course, is that in order to comply with the legislation they were required to adopt a more comprehensive human resources approach to the way they managed their operations. So in fact there was an advantage to those employers and those managers from the employment equity legislation as it was adopted in the United States. In fact, we were told by Dr. Jain that when Ronald Reagan, for ideological reasons, wanted to do away with the employment equity legislation, they came to him and said "no, don't do it; it really operates to our advantage".

• 2015

So I'm still not convinced by your argument about management having to think in bifurcated ways. It just does not make any sense to me when employment legislation has been adopted, has resulted in better human resource management, has recouped some of the losses that were due to discriminatory employment practices. You seem to be swimming against the stream there.

The Chairman: Mr. Clark, you have about a minute and a half to convince Mr. Skelly.

Mr. Clark: That is a challenge. Just a quick response.

I think what you are referring to is the importance of a committed employment equity program, taking it very seriously and producing all kinds of benefits. I agree 100%.

Mr. Skelly: I have convinced him.

Mr. Clark: The proposition I am making, and this is a strong proposition—I may be wrong, but I put it in on the table—is the Public Service of Canada is second to none of any organization I know of. And if the committee finds organizations we can learn from and that are better, we would really like to hear about them and share experiences with them. So the Public Service of Canada has the best, or if not the best, an extremely strong employment equity

[*Traduction*]

M. Bill Young (attaché de recherche du Comité): J'aimerais vous poser une question au sujet de l'autorité que le Conseil du Trésor transmet au ministère par l'entremise du APRM, le Programme d'accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministérielles. Ce programme a-t-il une influence sur la capacité du Conseil du Trésor de fixer et d'imposer des objectifs d'équité en matière d'emploi dans toute la fonction publique?

M. Clark: Cela a plutôt tendance à augmenter notre capacité à cet égard. Tous les objectifs sont déterminés par le Conseil du Trésor ou les ministères individuellement, qu'ils aient ou non signié une entente d'APRM avec le Conseil du Trésor. Dans les ministères où ces accords existent, je pense que dans presque tous les cas on mentionne expressément l'équité en matière d'emploi au nombre des objectifs précis au sujet desquels ils doivent rendre des comptes précis et faire rapport.

M. Skelly: Je ne suis toujours pas convaincu que le Conseil du Trésor ne doit pas être assujetti à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je me souviens du témoignage de M. Harish Jain il y a quelques jours. Il nous a dit que la discrimination en matière d'emploi aux États-Unis coûtait quelque 20 milliards de dollars par année à l'économie et que les employeurs qui étaient assujettis aux lois sur l'équité en matière d'emploi pouvaient combler cette perte. Il a précisé que c'était notamment parce qu'afin de se conformer à la loi, ces employeurs devaient tenir davantage compte de l'importance de la gestion des ressources humaines dans la gestion de leurs opérations. Donc la loi américaine sur l'équité en matière d'emploi offre des avantages aux employeurs et aux gestionnaires qui y sont asujettis. En fait, M. Jain nous a dit que lorsque Ronald Reagan, pour des raisons d'idéologie a voulu abroger la loi sur l'équité en matière d'emploi, on lui a dit, «non, ne faites rien, c'est vraiment à notre avantage».

Donc, vous ne m'avez toujours pas convaincu que la gestion doit envisager la question sur deux tableaux. Je n'en comprends pas la raison lorsque l'on songe que nous avons une loi en la matière, qu'elle donne une meilleure gestion des ressources humaines, et qu'elle a permis de combler les pertes provoquées par des pratiques d'emploi discriminatoire. Vous semblez aller à contre-courant.

Le président: Monsieur Clark, vous disposez d'environ une minute et demie pour convaincre M. Skelly.

M. Clark: Voilà un défi. Je vais répondre rapidement.

Je pense que vous voulez dire qu'il est important de reconnaître la nécessité d'un programme d'équité en matière d'emploi, de le prendre très au sérieux et d'en retirer des avantages de tout genre. J'en conviens tout à fait.

M. Skelly: Je l'ai convaincu.

M. Clark: Je suis convaincu, et fermement convaincu—je fais peut-être erreur, mais à vous d'en juger—que la fonction publique du Canada n'a pas son égal. Si le comité trouve des organisations qui peuvent nous enseigner quelque chose, qui nous sont supérieures, nous aimerions le savoir afin de profiter de leur expérience. Je disais donc que la fonction publique du Canada a le meilleur ou tout au moins un programme d'équité en matière d'emploi extrêmement solide

[*Text*]

program, and has not been within the Employment Equity Act. It has done it because it thinks it is the right thing to do and because the government, through the Treasury Board, has required it to do so. It is working very well now.

The Chairman: Thanks, Mr. Clark. I think we all appreciate that. Thank you very much for your testimony and your answers to our questions, and we look forward to receiving the material you have indicated you will provide us with.

Mr. Clark: It was a pleasure.

The Chairman: We are a little late in moving on to our next witnesses, but I understand they may have been delayed somewhat in their arrival from Toronto, and these are the Toronto Women in Film and Television.

Ms Barde, welcome to the committee.

Ms Barbara Barde (President, Toronto Women in Film and Television): Thank you, Mr. Chairman.

With me today is Elaine Waisglass.

The Chairman: We are pleased to have you with us this evening. Sorry for our delay. We are looking forward to hearing your presentation, and I am sure you are looking forward to our questions.

• 2020

Ms Barde: Definitely. Thank you very much. I am the President of Toronto Women in Film and Television, and we will basically split the brief between the two of us, in terms of our presentation.

I would like to give you a little bit of background, in terms of what Toronto Women in Film and Television is, and what the essence of our brief is. Our brief relates to the industry that we know best, and that's the film and television industry, and then extrapolating from that industry to the general employment equity legislation.

The film and television industry is probably more unique than a lot of others, in the sense that we are not your typical manufacturer of a product. We basically produce the content of the films and television programs that are seen by the majority of Canadians across this country. Therefore, we feel very, very strongly that employment equity is critical to our industry, because there has been a number of research and studies done, and data collected, that show there is a direct correlation between employment equity and portrayal equity. Since women make up 52% of the population of this country, women's voices deserve to be heard. At the current moment, they are not being heard. I believe the committee has copies of the various studies that we have done, which go into all of these issues in much greater detail.

The one issue that we would like to put on to the table is that we truly believe there should be mandatory reporting, mandatory plans, goals, and timetables. Because of the nature of our particular industry, there are very few companies in

[*Translation*]

sans pour autant être asujetti à la loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons mis des mécanismes en place parce que nous estimons qu'ils sont nécessaires et parce que le gouvernement par l'entremise du Conseil du Trésor les exigés. À l'heure actuelle, le programme fonctionne très bien.

Le président: Merci, monsieur Clark. Nous vous remercions tous. Nous vous remercions de votre témoignage et d'avoir bien voulu répondre à nos questions et nous avons hâte de recevoir la documentation que vous nous avez promise.

M. Clark: Je vous en prie.

Le président: Nous accusons un léger retard, mais si j'ai bien compris, nos prochains témoins du Toronto Women in Film and Television ont été retardés en venant de Toronto.

Madame Barde, je vous souhaite la bienvenue.

Mme Barbara Barde (présidente, Toronto Women in Film and Television): Merci, monsieur le président.

Je suis accompagnée de Elaine Waisglass.

Le président: Nous sommes heureux de vous acceuillir ce soir. Nous nous excusons encore du retard. Nous avons hâte d'entendre votre exposé et je suis persuadé que vous avez hâte de répondre à nos questions.

Mme Barde: Certainement. Je vous remercie. Je suis présidente de la Toronto Women in Film and Television, et ma collègue et moi allons nous répartir la présentation.

J'aimerais vous dire quelques mots au sujet de notre association, la Toronto Women in Film and Television, et vous résumer notre mémoire. Il porte sur l'industrie que nous connaissons le mieux, l'industrie du film et de la télévision, et à partir de là, nous allons tirer quelques conclusions au sujet de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'industrie du film et de la télévision se distingue de beaucoup d'autres industries dans le sens que son rôle n'est pas celui d'un fabricant type de produits. Nous produisons les films et les émissions de télévision que voient la majorité des Canadiens. Par conséquent, nous sommes fermement convaincus que l'équité en matière d'emploi est essentielle dans notre industrie étant donné que les données recueillies à la suite de recherches et d'études menées sur le sujet démontrent un lien direct entre l'équité en matière d'emploi et la représentation équitable de tous les groupes de la société. Étant donné que les femmes constituent 52 p. 100 de la population de ce pays, leur place dans la société mérite d'être reconnue. A l'heure actuelle, ce n'est pas le cas. Je crois que le comité a des exemplaires des études détaillées que nous avons menées sur le sujet.

Nous aimerions commencer par dire que nous sommes favorables au fait qu'on impose certaines obligations aux employeurs touchant l'équité, et notamment l'obligation de soumettre des rapports, des plans, des objectifs et des

[*Texte*]

the film and television industry that have more than a hundred employees. In fact, the private sector is made up of a number of very small companies that actually come under 10 employees.

But we would also like to put on the table that the threshold be lowered to 50 employees. This would encapsulate a lot more of the companies in our industry. We also believe the mandatory plans and goals and timetables should actually go to an independent commission, which can actually look at these plans and say, are they viable, are they enforceable, are they achievable? What are the time lines associated with this?

I think as data and research have shown through the Federal Contractors Program, random audits have been very successful. People don't know when they are going to be checked up on. I think it is very curious. We have heard that, for example, there were a number of random audits that were done this past December. All of a sudden a lot of companies that fell into that program, and who had agreed to put forward plans, called the employment equity consultants and said, hey, we have to have a plan, we are going to be audited. So there is some correlation, definitely, in that. There have to be some kind of enforcement and penalties for people who do not actually achieve this.

Under the new Broadcasting Act, in reference to the CRTC, in point 3.d.iii., it basically says the CRTC has now been given the power to regulate the employment opportunities within the operations of the Canadian broadcasting system and that the commission is to enforce the spirit of the Employment Equity Act.

As you will probably see in our brief, the CRTC has said that it does not want to do this, that it does not have the money available to do this, nor the expertise. I think it is critical that when you look at whatever action you are going to put forward, you make sure there is a real correlation between what the CRTC is doing and what you are doing, so that if broadcasters are reporting data, they are reporting the same data, not duplicating the data. In other words, they don't sort of say, I can't do these 25 forms. It is too complicated for all of us.

If the Treasury Board people were still in the room... I would make sure that Treasury Board actually allocated the money to the CRTC, to make sure that they were monitoring the employment equity plans of broadcasters, because the CRTC says they don't have the money or the personnel. Also, under the new Broadcasting Act, they are to be responsible for portrayal of equity, which, as I said before, correlates to that. Broadcasters should file their employment equity plans and that should be a condition of licence. If they do not achieve employment equity, like various other ones, Canadian content and everything else, there is a check list there... Those are actually the things that have to come up with their licence renewals.

[*Traduction*]

échéanciers. En raison de la nature particulière de notre industrie, très peu de sociétés de production de films et d'émissions de télévision comptent plus d'une centaine d'employés. En fait, dans le secteur privé, notre industrie se compose d'un certain nombre de très petites sociétés qui comptent moins de 10 employés.

Nous recommandons donc d'assujettir à la loi les employeurs qui comptent 50 employés. De cette façon, beaucoup plus de sociétés de notre industrie seraient visées par la loi. En outre, nous recommandons de confier à une commission indépendante le soin d'établir si les plans, les objectifs et les échéanciers retenus sont viables, applicables et réalisables.

Comme l'expérience le démontre, les vérifications au hasard menées dans le cadre du Programme de contrats fédéraux se sont révélées très utiles. Les employeurs ne savent pas quand ils vont faire l'objet d'une vérification. Une chose très étrange s'est produite. Nous avons appris, par exemple, qu'un certain nombre de vérifications au hasard ont eu lieu en décembre dernier. Soudainement, bon nombre des sociétés participant à ce programme, après avoir accepté de se doter de plans relatifs à l'équité en matière d'emploi, ont téléphoné aux consultants dans le domaine pour leur demander de venir établir des plans parce qu'elles allaient faire l'objet d'une vérification. Cela démontre l'utilité des vérifications au hasard. Par ailleurs, il faut prévoir des sanctions à l'égard des contrevenants.

L'alinéa 3.d.iii de la nouvelle Loi sur la radiodiffusion charge le CRTC de régir les perspectives d'emplois dans le domaine de la radiodiffusion au Canada et de faire respecter l'esprit de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Comme nous le mentionnons dans notre mémoire, le CRTC refuse cette responsabilité alléguant qu'il n'a pas les ressources ni la compétence voulues pour s'acquitter de cette tâche. A notre avis, quelles que soient les mesures que vous allez recommander, il importe que le CRTC consente à s'y soumettre pour assurer l'uniformisation des données réclamées des radiodiffuseurs. Autrement dit, il faut éviter de leur permettre de se défiler sous prétexte qu'on leur demande de remplir 25 formulaires.

Si les représentants du Conseil du Trésor étaient toujours ici... Comme le CRTC se plaint de ne pas avoir les ressources ni le personnel voulus pour examiner les plans relatifs à l'équité en matière d'emploi soumis par les radiodiffuseurs, nous recommandons que le Conseil du Trésor lui alloue les fonds nécessaires à cette fin. En vertu de la nouvelle Loi sur la radiodiffusion, le CRTC est également chargé de refléter la composition de la société canadienne, ce qui est lié de près à l'équité en matière d'emploi. Il faudrait fixer comme condition à la délivrance d'une licence le dépôt de plans relatifs à l'équité en matière d'emploi. Les radiodiffuseurs devraient être tenus de respecter le principe de l'équité en matière d'emploi tout comme ils doivent se conformer à d'autres normes, notamment au contenu canadien... Voilà les conditions de renouvellement de leur licence qui devraient leur être fixées.

[*Text*]

I am going to stop and turn it over to Elaine.

• 2025

Ms Elaine Waisglass (Project Co-ordinator, Toronto Women in Film and Television): I have a couple of main points I want to make. Before I begin those I wish to mention two minor things. One is that on page 69 of "Changing Focus", the red book that we distributed, you will find a great amplification of what Barbara is talking about in terms of how the Broadcasting Act relates to employment equity.

The second small point I would like to make is about random audits. If that is something that does come out of the revised employment equity legislation, perhaps some attention needs to be paid to the concept of what "random" means. Maybe "selective" might be a better word. Sometimes in other situations that are applicable, when gross transgressions are occurring and everyone is aware, when there is a random audit situation it is not possible to go directly in because the person being audited will claim that wasn't random.

The first major point I want to talk about is the relationship of unions to employment equity. There has been a lot of talk lately in the press about how union policies on seniority, negotiated agreements on seniority, will never interfere with the process of employment equity. I know that there are some groups who have submitted briefs to this committee who would like to put forward that view. Our organization takes the opposite view. To put it simply, it is not possible to push and pull at the same time. The very concept of seniority means that certain jobs are set aside for an elite few and other people don't have the opportunity to participate.

In our industry we have some projections indicating that it will be way beyond the year 2000 before people leave their unionized seniority protected jobs and entry level people will have opportunities to gain access. I understand in some industries there has been some discussion now of a creative way of approaching this so that possibly in the projected attrition rate of... In some industries it is 9% where people leave their jobs just through the natural course of events. They take other jobs in other companies, so it is possible to predict what that rate might be. Possibly a discussion might be fruitful to investigate there. Is it possible to allocate those kinds of jobs to opportunities for employment equity, maybe for a limited period of time, maybe the next 5 or 10 years—allocate those positions?

The position that we are taking on the role of unions in employment equity is that it cannot go forward without union participation, and while we talk about mandatory requirements and penalties for non-compliance for employers, we believe that there needs to be a partnership, and that unions, as well as employers, need to have requirements made of them to enter into the process, each according to their role.

Before I launch into freelance and contract, there is one more thing. I would like to give you an example in our industry of how the role of unions presents a tremendous problem to the opportunities for moving forward. Toronto

[*Translation*]

Je vais maintenant laisser la parole à Elaine.

Mme Elaine Waisglass (coordonnatrice de projet, Toronto Women in Film and Television): J'ai quelques remarques à faire. Avant de commencer, j'aimerais attirer votre attention sur deux choses. À la page 69 de «Changing Focus», le livre à couverture rouge que nous vous avons distribué, on explique le lien, dont Barbara vous parlait, entre la Loi sur la radiodiffusion et l'équité en matière d'emploi.

J'aimerais aussi vous parler des vérifications au hasard. Avant de prévoir ces vérifications dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il faudrait s'entendre sur ce que signifie «au hasard». Peut-être vaudrait-il mieux parler de vérification «sélective». Il arrive parfois, à l'occasion d'autres types de vérification menés chez un employeur qui enfreint, au sus et aux vues de tous, une loi quelconque, que celui-ci refuse l'entrée aux inspecteurs, alléguant que la vérification n'est pas faite «au hasard».

Le premier point important dont je voudrais vous parler, c'est les relations entre les syndicats et l'équité en matière d'emploi. Il a été beaucoup question dans la presse dernièrement du fait que les politiques syndicales touchant l'ancienneté ne nuisent en rien à l'équité en matière d'emploi. Je sais que certains témoins ont déjà soutenu cet argument devant le comité. Notre organisme soutient la position inverse. En un mot, il est impossible de pousser et de tirer en même temps. En vertu du principe d'ancienneté, certains emplois sont réservés à un petit groupe d'employés.

D'après les prévisions établies pour notre industrie, ce n'est que bien après l'an 2000 que les nouveaux venus dans l'industrie auront accès à certains des emplois qu'on comble à l'heure actuelle selon le principe de l'ancienneté. Dans certaines industries, on discute de façons innovatrices de régler le problème si le taux d'attrition prévu... Dans certaines industries, le taux d'attrition normal est de 9 p. 100. Comme ces gens acceptent des emplois dans d'autres sociétés appartenant à notre industrie, il est impossible de prédire quel sera le taux d'attrition. Il serait sans doute bon d'étudier la question. Ne devrait-on pas combler certains types d'emplois selon le principe de l'équité en matière d'emploi au cours des cinq ou dix prochaines années, par exemple?

Le principe de l'équité en matière d'emploi ne peut se concrétiser qu'avec la participation des syndicats. Il est question d'imposer certaines exigences aux employeurs et de prévoir des sanctions à l'égard des contrevenants, mais il n'en demeure pas moins qu'employeurs et syndicats doivent collaborer pour assurer le succès de la politique d'équité en matière d'emploi.

Avant d'aborder la question du travail à la pige et les employés contractuels, j'aimerais vous donner un exemple du genre d'entraves à l'équité en matière d'emploi qu'on peut attribuer à l'action syndicale. Toronto Women in Film and

[*Texte*]

Women in Film and Television have entered into a co-venture with the CBC to train women for entry level positions in occupations where we have discovered there is zero participation for women.

We recently published a statistical profile of women in the film and television industry for all occupations, public sector and private sector—200 pages of statistics. We will send you copies. We engaged Peat Marwick Stevenson Kellogg to do this 200 pages of statistics, with no comments. What we have discovered is that the rate of participation for women in this industry is so low as to be horrifying.

• 2030

In this training program, which is running as we speak, we have encountered some union policies that prevent women from gaining access at the entry level. Among our targeted occupations are editing, camera, lighting, that kind of thing. Yes, we are able to use CBC facilities to train people. They can go into the editing suites, for example, to observe, but they are not allowed to touch one button. How do you train somebody under those circumstances? How do they gain access? What we know is that there will be not one job available for these women when they graduate from our course.

Why are we doing it? Well, there are some freelance opportunities. In fact, this industry has many freelance opportunities in areas other than big organizations such as the CBC. But the CBC is a major employer. So in that enormous part of our industry there can be no opportunities for women unless we take a hard look at this kind of problem and barrier.

To move on to the freelance and contract situation in our industry, an enormous part of our industry participation is freelance and contract. Half the occupations and jobs fall into that category. Both the public and private sector hire people on this temporary basis.

We are recommending contract people and freelance people be covered too. You will find amplification on this in our brief, especially in the first half, where we give you some background on our industry.

There are a lot of subtle barriers that contribute to the situation, one of which is networking. We cannot rely on goodwill to correct this situation.

The Chairman: Thank you very much, indeed.

Mr. Skelly: I am interested in your training program and the barriers you have run into with the union contracts and not being able to do hands-on training at the CBC. In the United States, for example, which has employment equity legislation of some type, I wonder if ways have been developed to get around this kind of barrier presented by trade union organizations. Have you examined. . .?

[*Traduction*]

Television, en collaboration avec Radio-Canada, forme des femmes pour occuper des emplois dans des domaines où elles ne sont pas représentées à l'heure actuelle.

Nous avons récemment publié un profil de statistiques de 200 pages portant sur la représentation des femmes dans l'industrie du film et de la télévision tant dans le secteur public que privé. Nous vous en ferons parvenir un exemplaire. La tâche de compiler ces statistiques a été confiée au cabinet Peat Marwick Stevenson Kellogg. Le document ne s'accompagne d'aucun commentaire. Nous avons découvert que le taux de participation des femmes dans notre industrie est extrêmement faible.

Dans le cadre de ce progamme de formation, qui est en oeuvre à l'heure actuelle, nous avons pu constater que certaines politiques syndicales constituent un obstacle à l'accès des femmes à des emplois au niveau de recrutement. Nous songeons notamment aux emplois de monteur, de caméraman et d'éclairagiste. Nous avons accès aux installations de Radio-Canada pour former des femmes. Elles peuvent observer ce qui se passe dans les salles de montage, mais on ne leur permet pas de toucher un seul bouton. Comment peut-on former quelqu'un dans ces conditions? Comment peuvent-elles avoir accès à ces emplois? Qui plus est, les femmes que nous formons ne peuvent espérer trouver un emploi à la fin de leur formation.

Pourquoi donc leur offrir cette formation? Parce qu'elles peuvent travailler à la pige. En fait, beaucoup de gens dans notre industrie travaillent comme pigistes, pour des sociétés autres que les grandes sociétés comme Radio-Canada. Radio-Canada est cependant l'un des grands employeurs. Par conséquent, la représentation des femmes ne s'améliorera pas au sein d'un des plus grands employeurs de notre industrie si nous ne trouvons pas un moyen de régler le problème que pose l'ancienneté.

Notre industrie emploie un nombre énorme de pigistes et d'employés contractuels. En fait, la moité des emplois dans notre industrie sont de ce genre. Tant le secteur public que le secteur privé offrent des emplois temporaires.

Nous recommandons que la politique touchant l'équité en matière d'emploi vise aussi les employés contractuels et les pigistes. Nous vous donnons plus de précisions à cet égard dans la première partie de notre mémoire qui fournit également des renseignements de base sur notre industrie.

Il existe beaucoup d'obstacles à l'équité en matière d'emploi, dont l'établissement de réseaux professionnels. On ne peut pas compter sur la bonne volonté pour corriger ce genre de situation.

Le président: Je vous remercie.

M. Skelly: Je m'intéresse à votre programme de formation et aux obstacles à l'équité en matière d'emploi que constituent les conventions collectives. Vous déplorez aussi le fait que les femmes n'ont pas de formation sur le tas à Radio-Canada. Les États-Unis ont adopté une Loi sur l'équité en matière d'emploi, et je me demande s'ils ont trouvé des moyens de contourner le problème du principe de l'ancienneté que défendent les syndicats. Avez-vous étudié. . .?

[*Text*]

Ms Waisglass: We have some interesting statistics from the U.S. Toronto Women in Film and Television has an affliation with women-in-film organizations in the major cities in the United States, and we do share our statistical information. The situation is as bad there as it is here. In fact, in some cases it is worse, because they do not have the heavy public participation. Once you see our statistics, we are not doing very well at the CBC, for example, but it is better than what they have in the United States.

Ms Barde: One of the things the Americans always say to us is that because there is so much federal and provincial government intervention in our industry—so much federal funding comes in—in some ways we have much more power to enforce change within our system than they ever have, because they are so much more heavily private-sector based.

Ms Waisglass: In our brief we describe the incredible amount of public participation. The public purse pays for a very large portion of what goes on in this industry. In broadcasting, we have the CBC and the provincial networks. In the private sector, private-sector production companies can obtain loans from Telefilm, which invested over $100 million in the private sector last year. Only 15% of that is repaid, by they way, so it is not exactly a bank lending money. Also, they benefit from public money when they license a film to a public broadcaster such as the CBC. Again, the position we're taking on this is there is a moral and ethical obligation in this industry to provide some equity.

• 2035

Mr. Skelly: I'm wondering about the employment equity provisions in the CRTC legislation. You mentioned that it's there now; it's been proclaimed. Is that right?

Ms Waisglass: Yes. In June.

Ms Barde: It was in the Broadcasting Act in June.

Mr. Skelly: But they are saying that they haven't been provided with money and personnel to enforce it.

Ms Barde: That's right.

Mr. Skelly: But is there not a complaint process that you can take to the CRTC or to human rights agencies or elsewhere? Have there been any complaints initiated?

Ms Barde: No. First, because the legislation just came through in June, and second, we have had many discussions with the CRTC, saying, what are you going to do here, how are you going to deal with this? And they said, we're going to put forward that this shouldn't be done by us, that this should be done by the Canadian Human Rights Commission or whatever commission is set up to deal with employment equity after these hearings are over. We're really not going to make any decisions until this comes through. We don't have the money. We don't know what to do. And so they just haven't done anything.

[*Translation*]

Mme Waisglass: Nous avons des statistiques intéressantes sur la situation aux États-Unis. Toronto Women in Film and Television est affilié à des organismes oeuvrant dans le même domaine dans les principales villes des États-Unis, et nous nous échangeons des données statistiques. La situation aux États-Unis n'est pas meilleure qu'ici. En fait, dans certains cas, elle est pire parce que le réseau public est moins important. Les statistiques révèlent que la situation n'est pas très bonne à Radio-Canada, mais elle est meilleure qu'aux États-Unis.

Mme Barde: Comme les gouvernements fédéral et provinciaux jouent un rôle si important dans notre industrie—et notamment sur le plan financier, dans le cas du gouvernement fédéral—nos collègues américaines pensent que nous sommes bien mieux placées qu'elles pour réclamer des changements, l'industrie étant dominée par le secteur privé aux États-Unis.

M. Waisglass: Dans notre mémoire, nous soulignons l'importance du secteur public dans notre industrie. Le contribuable est fortement mis à contribution. Radio-Canada et les réseaux provinciaux jouent un rôle important dans le domaine de la radiodiffusion. Téléfilm Canada accorde des prêts totalisant plus de 100 millions de dollars par année aux sociétés de production privées. Téléfilm Canada ne recouvre que 15 p. 100 de cette somme, et on ne peut donc pas dire que la société se comporte comme une banque. Les sociétés privées reçoivent aussi des fonds publics lorsqu'elles produisent un film pour un radiodiffuseur public comme Radio-Canada. Nous estimons que l'équité en matière d'emploi s'impose dans notre industrie pour des raisons morales et déontologiques.

M. Skelly: Je m'interroge au sujet des dispositions sur l'équité en matière d'emploi qui figurent dans la Loi sur le CRTC. Cette loi a été proclamée, n'est-ce pas?

Mme Waisglass: Oui, en juin.

Mme Barde: Ces dispositions figurent dans la Loi sur la radiodiffusion qui a été proclamée en juin.

M. Skelly: Mais le CRTC soutient ne pas avoir les ressources financières ni le personnel voulus pour appliquer les normes touchant l'équité en matière d'emploi.

Mme Barde: C'est juste.

M. Skelly: Ne pouvez-vous pas déposer une plainte auprès du CRTC ou devant les organismes de défense des droits de la personne? Avez-vous déposé des plaintes?

Mme Barde: Non. Premièrement parce que la loi n'a été proclamée qu'en juin et, deuxièmement, parce que nous avons eu de longues discussions avec le CRTC afin d'établir ce qui serait fait à divers égards. Les fonctionnaires auxquels nous avons parlé nous ont dit que le CRTC allait soutenir que cette tâche devait être confiée à un autre organisme comme la Commission canadienne des droits de la personnes ou à la commission dont la création pourrait être recommandée à l'issue de ces audiences. Nous allons donc attendre d'être fixés avant de prendre la décision de déposer une plainte. Nous n'avons pas l'argent voulu. Nous ne savons que faire. Le CRTC n'a donc rien fait jusqu'ici.

[*Texte*]

So no, nobody as yet has formally filed a complaint.

Ms Waisglass: In June we visited one of the senior bureaucrats at the CRTC. Her name is Sandra Macdonald. We requested information regarding what the CRTC was planning to do now that the Broadcasting Act provided a mandate for the CRTC to require broadcasters to have employment equity and programming equity. This is on page 69 of that book you have beside you. We'll explain this further.

We were told by Sandra Macdonald that there were no plans at that point in time and that it didn't seem there would be any plans forthcoming, as the CRTC had had a cut-back in budget and Treasury Board had not set aside ample resources for the CRTC to take this on. Later, in September, we met with Keith Spicer, the head of the CRTC, who told us this again.

Mr. Skelly: And yet you say that in some of the positions you're training women for now there is absolutely no female participation in those positions at this time.

Ms Waisglass: That's right. If you like, we can get you the 200-page report.

Ms Barde: What we designated for our training programs in terms of professional development was out of our stats study we looked at all the professions where there were less than 2% or 1% participation by females, and then sort of said: Why does this exist? What can we do? What are the barriers to try to eliminate that? We decided to work on that jointly with the broadcasters and with the private sector to bring that change about. And we've just embarked on that program. In fact, the first training program started a week ago.

As Elaine said, we have to be careful in the sense that outside a lot of these women could have potential opportunities because they could work freelance in non-unionized shops. But because the CBC and various other broadcasters are such large organizations, they in fact will never gain access to that workplace. That doesn't mean they won't work as an editor. They will never gain access to that heavily unionized shop under the current legislation.

Ms Waisglass: We were required, as a result of the grant we received from Employment and Immigration to pay for this program of training, to provide a period of training and a period of job-shadowing, internship, and apprenticeship for each trainee. We were unable to find apprenticeship positions at the CBC because of union regulations, and so we have been forced to go outside the CBC to find those. We have been able to find some job-shadowing positions at the CBC, but in those cases the trainee may not touch a button.

Mr. Skelly: Amazing. Thanks.

Mr. Langlois: I would like to welcome to the committee both of you and thank you for taking the time to come all the way to Ottawa to talk to us, to what may seem to you an all-male committee. But that is not true. We have women on

[*Traduction*]

Personne n'a encore déposé de plainte officielle.

Mme Waisglass: En juin, nous avons rencontré l'un des hauts fonctionnaires du CRTC. Il s'agissait de Sandra Macdonald. Nous lui avons demandé comment le CRTC allait s'acquitter de l'obligation qui lui est faite, en vertu de la Loi sur la radiodiffusion, d'amener le radiodiffuseur à respecter les principes de l'équité en matière d'emploi et de la représentation équitable des divers groupes de la société. Cela figure à la page 69 du livre qui vous a été remis. Voici d'autres précisions.

M^me^ Sandra Macdonald nous a dit que rien n'avait encore été décidé à cet égard et qu'elle ne s'attendait pas à ce que quelque chose soit fait dans l'avenir puisqu'on avait réduit le budget du CRTC et que le Conseil du Trésor ne lui avait pas accordé de ressources suffisantes pour lui permettre de s'acquitter de cette responsabilité. En septembre, le président du CRTC, M. Keith Spicer, nous a répété la même chose.

M. Skelly: Vous dites cependant que les femmes ne sont pas représentées dans les emplois pour lesquels vous les formez.

Mme Waisglass: C'est juste. Le rapport de 200 pages le confirmera.

Mme Barde: Nous avons établi nos programmes de formation en fonction des statistiques que nous avons recueillies. Nous nous sommes demandé pourquoi, dans certains domaines, la participation des femmes était moins de 2 ou de 1 p. 100, et ce que nous pouvions faire pour remédier à la situation. Nous nous sommes demandé quels étaient les obstacles à leur accès à ces professions? En collaboration avec les radiodiffuseurs privés et publics, nous nous sommes engagées à changer la situation. Nous venons de mettre sur pied un programme de formation. En fait, le premier programme a commencé il y a une semaine.

Comme Elaine le disait, un bon nombre de ces femmes pourraient trouver du travail comme pigistes auprès d'employeurs dont les employés ne sont pas syndiqués. Mais elles n'auront jamais accès à des emplois à Radio-Canada et dans beaucoup d'autres sociétés de radiodiffusion qui constituent de gros employeurs dans l'industrie. Cela ne veut pas dire qu'elles ne pourront pas occuper le poste de monteur. En vertu de la loi actuelle, elles n'auront cependant pas accès aux emplois chez les gros employeurs dont la majorité des employés sont syndiqués.

Mme Waisglass: Pour obtenir une subvention du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, nous devons assurer un stage d'apprentissage surveillé à toutes celles qui sont inscrites à notre programme de formation. Il nous a été impossible de placer des stagiaires à Radio-Canada en raison des règlements syndicaux. Radio-Canada a accepté que nos stagiaires puissent observer ce qui se passe dans certains ateliers, mais elles ne pourront pas toucher un bouton.

M. Skelly: C'est sidérant. Merci.

M. Langlois: J'aimerais vous souhaiter toutes deux la bienvenue devant le comité et vous remercier de venir témoigner à Ottawa devant un comité qui peut vous sembler être constitué exclusivement d'hommes. Ce n'est cependant

[*Text*]

this committee. Our colleague Mrs. Bertrand had to go home because of a bad cold, and Mrs. Clancy is busy doing something else. I don't know about the NDP, but Ms Langan was here the other night, so women MPs are very much involved in this committee also.

• 2040

I listened with much interest to the comments that you made on the fact that the seniority clause in collective agreements represents, to some extent, a barrier to providing access or to helping the targeted group have access to some of the jobs, some of the positions.

We had people here from the Canadian Labour Congress the night before and that situation was discussed with the representatives of the Canadian Labour Congress. I can tell you that they don't feel too enthused about opening up that clause in collective agreements because it's an entrenched privilege that they have fought for, for years, and it's built into the system. I think that a group like yours and other groups will have to lobby the labour unions in order to try to crack that shell because it's a very tight situation now.

I would like to come back to the comments that you made where you suggested that freelance and contract people be included, or be covered by the law. Would you expand on this and tell the committee the proportion of men and women working freelance and under contract with the broadcasters in your field of activities, and how a broadcaster can apply a law to people who are self-employed or independent workers, because freelance and contract workers are, to some extent, independent workers? They are self-employed. How, in your view, can this be arranged so that the law can apply to these people?

Ms Waisglass: We think that this isn't going to be much different from the principles that you would apply to staff people, so that someone who is required to rely on freelance people as opposed to staff people would simply be required to hire a mix of people and provide an opportunity. I don't see that this is any different.

Ms Barde: I would just like to add that one of the things that has been really a problem in terms of employment with, say, organizations like the CBC—I don't mean to single out the CBC here—CTV and a lot of other broadcasters is that when they have to get rid of person-years within an organization, one way of doing that is eliminating jobs and then hiring people back on contract.

They hire people back on contract, short-term contracts, two months, three months, and they renew the contracts continuously, so in fact those people are really spending as much time within that organization. Maybe they take two months off, so they don't have to pay their benefits, they're saving money, etc. They never have to report on these people. They never have to implement employment equity strategy for any of them.

In the brief that we gave to the Ontario government employment equity commission last week we basically said that we felt that any long-term contract people should be covered, and we defined long-term contract as more than thirteen weeks in that case.

[*Translation*]

pas le cas. Des femmes siègent à notre comité. Notre collègue M^me^ Bertrand a dû rentrer chez elle parce qu'elle est grippée et M^me^ Clancy avait d'autres obligations. J'ignore ce qu'il en est du NDP, mais M^me^ Langan était ici l'autre soir, ce qui prouve bien que les femmes députés participent activement aux travaux du comité.

Vous nous faisiez remarquer que la clause d'ancienneté prévue dans la plupart des conventions collectives rend l'accès à certains emplois plus difficile pour les groupes cibles.

Nous en avons discuté l'autre jour avec les représentants du Congrès canadien du travail du Canada. Il est tout à fait évident qu'ils ne tiennent pas à revenir sur la clause de l'ancienneté pour laquelle ils ont dû lutter pendant de longues années et qui fait maintenant partie intégrante du système. Il vous faudrait faire pression sur les syndicats pour essayer de fléchir leur attitude, chose particulièrement difficile vu la conjoncture actuelle.

Vous avez proposé par ailleurs que les pigistes et les contractuels soient également couverts par les dispositions de la loi. Pourriez-vous préciser quelle est la proportion des pigistes et des contractuels dans la radiodiffusion; je voudrais également savoir comment ces dispositions peuvent leur être appliquées vu qu'il s'agit en fait de travailleurs indépendants. Que faudrait-il faire à votre avis pour que ces dispositions puissent leur être appliquées?

Mme Waisglass: Les mêmes dispositions interviendraient, qu'il s'agisse de personnel permanent ou de pigistes, et l'employeur serait donc tenu d'engager des personnes appartenant à toutes les catégories pour donner à chacun la possibilité de travailler.

Mme Barde: Radio-Canada et CTV ainsi que d'autres radiodiffuseurs réduisent leurs effectifs en supprimant les postes permanents pour engager ensuite ces mêmes personnes sous contrat.

Ces personnes sont donc engagées dans le cadre de contrats renouvelables de courte durée, soit deux ou trois mois, si bien qu'en fin de compte ces personnes ne travaillent pas moins qu'avant. Si elles prennent deux mois de congé, elles ne sont pas payées bien entendu, ce qui est autant de gagné pour le radiodiffuseur. Or, les dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi ne s'appliquent pas à cette catégorie de travailleurs.

Dans le mémoire que nous avons soumis la semaine dernière à la Commission sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario, nous faisions justement valoir que les dispositions sur l'équité en matière d'emploi devraient s'appliquer à toute personne ayant un contrat de plus de 13 semaines.

[*Texte*]

When we talk about freelance people, I know it's difficult and I know it's not easy, but what we're saying is that we should look for mechanisms and ways of people not being able to dodge the legislation, of not being able to sort of work around it and say, "How can we get around this legislation so that the people who come into our work force aren't covered and we don't have to do this?" I often think that sometimes people spend more time figuring out how to dodge something than they actually do figuring out how they could provide positive input on a particular subject. I think this is one of those cases. I think that has been particularly true in terms of the broadcasters, a lot of the smaller broadcasters.

You know, if you look at the history of broadcasting in our country, aside from the major networks, a lot of the smaller stations have historically been family owned. They've had fewer than 50 employers; 15, 20, 25. It really is your classic boys' network. If you run a station in Swift Current and you need somebody to be a program director, you call up your buddy who runs the station in Brandon, Manitoba and say, hey, I need a program director. Jobs are never advertised. Jobs are never put forward.

• 2045

In our statistical profile, you'll see that in private broadcasting, 1% of upper management is female—1%! The CBC is a little better. They have 14%. It was 1990 when that study was done. Yet 1%! We're not talking about camera people here, or lighting people, who, as Elaine said, have 0% in the work force. But upper management?

Ms Waisglass: There's one other thing I would like to explain to you about freelancing and contract in our industry. In most of the organizations we studied statistically, we found when women are participating, they're usually in these temporary, part-time, or contract positions. So for employment equity to reach those people, we're going to have to reach into those categories of work.

We also found. . .and I hate to keep using the CBC as an example, but it's an easy target. We all know about the recent budget cut-backs. It was in our newspapers. The first people to go were the designated groups, but particularly notable were women. When we talk about designated groups, one thing that concerns us in our industry—I don't know if this applies to other industries—is that many of the managers tend to speak of women as a "minority". They forget that women are half the population. They confuse the role of women with the role of, say, the disabled, who are a much lower percentage of our population.

Incidentally, Toronto Women in Film and Television always considers that when we talk about women we automatically speak about diversity.

I would like to take back to you the word you used, "privilege". You said the unions spoke to you about the hard-won privilege of seniority. The word "privilege" is a good one, because it's important to look at who has that

[*Traduction*]

Le problème est certes difficile en ce qui concerne les pigistes; il faut néanmoins essayer de trouver le moyen d'obliger les patrons à appliquer ces dispositions à l'ensemble de leurs effectifs et donc de ne pas leur laisser ces échappatoires. Il me semble qu'en l'occurence les entreprises consacrent plus de temps à trouver des échappatoires qu'à chercher comment appliquer les dispositions et ceci est particulièrement vrai du domaine de la radiodiffusion et surtout des petits radiodiffuseurs.

Or, à part les grandes chaînes, la plupart des petits radiodiffuseurs ont toujours été des entreprises familiales. La plupart de ces entreprises ont moins de 50 employés, les effectifs variant généralement entre 15 et 25. Les patrons embauchent en principe parmi leurs connaissances; ainsi, si une station de Swift Current a besoin d'un directeur de programmation, on s'adresse à un ami qui a une station de radiodiffusion à Brandon au Manitoba en lui demandant de vous envoyer quelqu'un, si bien que les postes sont attribués sans aucune publicité.

D'après nos statistiques, un pour cent seulement des cadres supérieurs des stations de radiodiffusion privées sont des femmes, contre 14 p. 100 à Radio-Canada. Ces chiffres remontent à 1990. Un pour cent c'est scandaleux! Nous ne parlons pas des postes d'opérateurs de prise de vue et d'éclairagistes, où il n'y a pas de femmes du tout, comme l'a fait remarquer Elaine, mais des postes de direction.

Mme Waisglass: Etant donné que la majorité des femmes travaillant dans ce secteur travaillent à temps partiel ou sous contrat, il faudra, si nous tenons à ce qu'elles bénéficient des normes d'équité en matière d'emploi, veiller à ce que les dispositions soient strictement appliquées à tout le monde.

Je regrette d'insister tellement sur Radio-Canada mais il se fait qu'à la suite des récentes coupures budgétaires, c'est les femmes qui ont été renvoyées en tout premier lieu. Or, parlant des groupes désignés, les gestionnaires de notre secteur ont tendance à considérer les femmes comme une minorité alors qu'elles représentent la moitié de la population. Ils ont tendance à assimiler les femmes à une minorité, comme les handicapés par exemple, dont la proportion au sein de la population est bien plus faible.

À ce propos, lorsque nous parlons de femmes, nous préférons utiliser le mot diversité.

Vous disiez tantôt que les syndicats avaient arraché de haute lutte le privilège de l'ancienneté. Or, la question est de savoir qui bénéficie de ce privilège. Dans notre secteur, c'est essentiellement les hommes blancs qui profitent de

[*Text*]

privilege. The people who have that privilege in our industry for the most part are white and male. You suggested maybe our organization needs to lobby these unions. We're hoping this won't be something that will be necessary. We're a small organization, a volunteer organization. All of us have only 24 hours in our day. We don't have the kind of resources required to spend the next I don't know how many years working on this. We're hoping some requirements will be made of the players in our industry.

One thing we can tell you is that business people in our industry will play the game by whatever the rules are. While they will whine and complain to you about how they couldn't possibly take on one more rule, the fact is that once you make it, they'll live with it and they'll play the game very well.

Mr. Halliday: I want to welcome our two witnesses and compliment them on their brief to us. It is very well organized and put together in a very professional way.

How many people belong to your voluntary organization?

Ms Barde: Approximately 400.

Mr. Halliday: Would it be fair to ask whether you know roughly how many of those 400 are disabled, how many are aboriginals. . .the three designated groups?

Ms Barde: I don't know off the top of my head.

I should also say that Toronto Women in Film and Television is basically Toronto based, even though we do national-scope things. There is also one agency in Vancouver and one in Montreal. But within our organization, I would say out of the 400 there are 5 or 6 members who fall into the disabled category. There are probably about 15 who fall under the aboriginal category, and there are probably as many as 30 who fall into the visible minority category.

• 2050

Mr. Halliday: They are not doing very well in the disabled category, are they?

Ms Barde: No.

Mr. Halliday: You have suggested to us that the act should be amended to be applicable to industries, businesses with fewer than 100, namely 50. And those between 10 and 49 should be covered, but with modified requirements. How would you see those requirements being modified?

Ms Waisglass: One of the difficulties for the very small organizations is the enormous amount of paperwork and reporting that is required of them. What we are suspecting is that those small organizations would not have so much difficulty dealing with equity if they weren't required to spend so much time reporting about it. What we would like to see in the modified requirements is a short form report, similar to the short form that is available to people when they fill out their income tax statements. If you don't have a whole lot of complicated detail to report, why should you have to hire a specialist to come in and help you out?

Mr. Halliday: Mr. Chairman, our witnesses have come out in favour of an independent commission to administer the Employment Equity Act. Perhaps you could give us some idea of how that might operate. Would they do both the collection of data and the enforcement of the provisions of the act?

[*Translation*]

l'ancienneté. Vous disiez que nous devrions peut-être essayer de faire pression sur les syndicats mais nous espérons que ce ne sera pas nécessaire. En effet, la nôtre est une petite organisation bénévole et nous ne disposons chacune que de 24 heures par jour. Nous ne pouvons pas nous permettre de consacrer des années à ce genre d'activité et nous espérons donc que les radiodiffuseurs seront obligés de respecter les dispositions de la loi.

Je vous ferai d'ailleurs remarquer que dans le secteur de la radiodiffusion comme ailleurs, en fin de compte les responsables finissent par appliquer les dispositions si on les y oblige et même s'ils commencent par geindre et se plaindre en disant que ce sera tout à fait impossible.

M. Halliday: Je voudrais tout d'abord saluer nos deux témoins et les féliciter de la qualité de leur exposé.

Combien avez-vous de membres?

Mme Barde: Quatre cents environ.

M. Halliday: Sur ces 400 combien appartienent aux groupes désignés, à savoir handicapés, autochtones. . .

M. Barde: Je n'ai pas les chiffres en tête.

Il ne faut pas oublier que notre association, Toronto Women in Film and Television, est basée essentiellement à Toronto même si nous nous occupons de problèmes à l'échelon national. Il y a une section à Vancouver et une autre à Montréal. Je pense que sur nos 400 membres, il y a 5 ou 6 personnes handicapées. De plus, il y a environ 15 autochtones et une trentaine de personnes appartenant aux minorités visibles.

M. Halliday: Le nombre de personnes handicapées n'est pas très reluisant dans l'ensemble.

Mme Barde: En effet.

M. Halliday: Vous proposez que la loi soit modifiée de façon à ce que ses dispositions puissent s'appliquer aux entreprises ayant au moins 50 employés, au lieu de 100, des dispositions modifiées étant appliquées aux entreprises comptant de 10 à 49 employés. Qu'est-ce que vous entendez par dispositions modifiées?

Mme Waisglass: La paperasserie qui découle de la loi dépasse les possibilités de la plupart des toutes petites entreprises. Toutefois, il leur serait sans doute possible d'appliquer l'équité en matière d'emploi s'il y avait moyen de réduire la paperasserie. Ainsi, on pourrait prévoir à leur intention des formules abrégées tout comme il existe des déclarations d'impôt abrégées. Cela leur éviterait d'avoir à s'adresser à des spécialistes pour remplir tous ces formulaires.

M. Halliday: Vous avez proposé la mise sur pied d'une commission indépendante chargée de la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Est-ce que cette commission serait chargée de recueillir les données et de veiller à l'application des dispositions de la loi?

[*Texte*]

Ms Waisglass: Yes.

Mr. Halliday: What would happen to the work now done by the officials of the employment department?

Ms Waisglass: What we are advocating here is infinitely more complicated and requiring much more attention than what is currently under way. Right now, employers are only required to report on their information and create a plan. They aren't required to do anything about their plan. In our brief we ask for mandatory requirements and that's going to require someone to make sure that all of this happens. We would like to see an independent commission that would be in a position to accept third-party complaints. We would like to see some of these things come out into the open, so we have advocated making the equity plan public. If that happens, I can imagine a scenario in which there would be a considerable amount of scrutiny. It seems to our organization that a separate and complex organization is going to be required to shepherd this through.

Mr. Halliday: The issue of making the equity plans public was raised at an earlier session we had, I think, with bankers. They explained how their equity plan might be part of their overall business plan and therefore it would be unreasonable to make that public.

Ms Barde: I would like to respond to that. In terms of making the plan public, you don't have to say, I pay Barbara Barde as vice-president of X, $150,000. What you can do is actually put forward the aggregate data; there are three female vice-presidents—end of discussion—*x* amount for salaries. I think businesses tend to sort of say, oh, my goodness! I am going to tell all my competitors exactly what I am doing and this is actually bad. But there can be very simple mechanisms for reporting aggregate data that do not breach confidentiality of the employment equity plans put forward.

Mr. Halliday: You push strongly in favour of this independent commission. Why did you rule out the Canadian Human Rights Commission?

Ms Barde: Well, I think the Canadian Human Rights Commission has already a lot to do. I think an employment equity commission is to put forward recommendations that, in fact, do require mandatory reporting, that do require mandatory plans and timetables and goals. They are no good if they sit in a drawer and nobody every looks at them. If somebody doesn't actually take those plans out and ask, are they achievable, can they do this, are their time lines realistic, or is this absolutely hogwash in terms of what they are proposing, in an evaluation of those plans, and then actually... I don't want to say that an independent commission would be like a dictator talking down to people, but it is a joint give and take kind of process. It is an educational process of the people with whom they are working, as well as when people put in plans. If they don't know how to do it, they do require help.

[*Traduction*]

Mme Waisglass: Oui.

M. Halliday: Qui ferait le travail actuellement confié au ministère de l'Emploi?

Mme Waisglass: Ce que nous proposons est bien plus complexe et exigerait bien plus de surveillance que ce qui se fait actuellement. À l'heure actuelle, le patronat est tenu uniquement d'élaborer un plan mais non pas de le mettre réellement en oeuvre. Or, nous proposons des conditions qui deviendraient obligatoires et dont l'application devrait donc être suivie. Cette commission indépendante pourrait entre autres être saisie de griefs. Les plans d'équité en matière d'emploi devraient à notre avis être rendus publics, ce qui laisse supposer des demandes de vérification et exigera donc une organisation complexe.

M. Halliday: On a évoqué la possibilité de rendre les plans d'équité en matière d'emploi publics lorsque nous avons discuté avec les banquiers, qui nous ont rétorqué qu'on ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce qu'ils rendent publiques des mesures qui font partie intégrante de leurs modalités de fonctionnement.

Mme Barde: Lorsque nous préconisons que ces plans soient rendus publics, cela ne signifie pas que doit y figurer le chiffre exact du salaire de madame X vice-présidente d'Y. Il suffirait de dire que la société Y a trois femmes vice-présidentes et que leur traitement se monte à X. Il est normal qu'une entreprise hésite à dévoiler ses cartes à ses concurrents. Mais il y a moyen de publier des chiffres globaux ne contenant aucune donnée confidentielle.

M. Halliday: Pourquoi la Commission canadienne des droits de la personne ne pourrait-elle pas remplir ce rôle plutôt que la commission indépendante que vous préconisez.

Mme Barde: La Commission canadienne des droits de la personne a déjà suffisamment de pain sur la planche. Une commission indépendante devrait exiger qu'on lui présente des bilans obligatoires ainsi que des plans précis, y compris l'échéancier et la mise en oeuvre des dispositions sur l'équité en matière d'emploi. Or ces plans ne servent à rien s'ils traînent au fond des tiroirs. Ces plans ne servent à rien tant qu'ils ne seront pas examinés en détail pour voir s'ils peuvent vraiment être appliqués dans la pratique ou bien au contraire s'ils sont parfaitement ridicules. Cette commission indépendante n'aurait certainement pas des pouvoirs dictatoriaux, son rôle étant plutôt un rôle d'information, car certaines entreprises ont besoin d'aide pour mettre en oeuvre ces dispositions.

[*Text*]

• 2055

It is going to be sort of bumpy, I think, in the beginning, but we firmly believe that it can work itself out and that, as we said before, if there are then no enforcement provisions or random audits of that, it has been proven time and time again that people don't necessarily do it. The enforcement provisions have to be strong enough so that if there is a random or, as Elaine said, a selective audit, and in fact the people haven't done anything that was in their plan, there is somebody who has the power to say, okay, this is the penalty for not doing that.

Mr. Halliday: You see that commission gathering the data, monitoring, enforcing, and also applying penalties, all in that same one body?

Ms Waisglass: To answer specifically your question, why not the Human Rights Commission, one of the chief problems with the Human Rights Commission is that the process is complaint driven.

What we are advocating here is to have something that is not complaint driven. Unless the mechanisms of the Human Rights Commission are completely revamped, which at this point doesn't seem to be likely, I think you would be best served to start fresh and deal in thresholds, and follow through on your reporting.

The Chairman: You may be familiar with the fact that Parliament is, at the present time, considering a bill on the status of artists. I wonder if the code of labour relations for self-employed artists might more properly fall within that regime. What is your opinion of that?

Ms Waisglass: I think we have a really difficult problem with things falling through the cracks. I think the Broadcasting Act is a really good example of this. It is aimed at employment equity in the same way that this other legislation probably will attempt to address, but what we are finding is that it only takes a small difficulty, like not achieving adequate funding to monitor at the CRTC, before the whole thing falls apart.

The Chairman: We have your message. Thanks very much indeed. We appreciate your coming and your evidence.

We will take a couple of minutes' break while we are getting organized for our next group of witnesses.

• 2057

[*Translation*]

Au début, il y aura sans doute des problèmes, mais enfin de compte, tout devrait s'aplanir; on devrait veiller à l'application de ces dispositions au moyen notamment de vérifications aléatoires et des sanctions devraient être prévues pour ceux qui refuseraient d'appliquer ces dispositions.

M. Halliday: Donc cette commission recueillerait les données, surveillerait les plans, appliquerait la loi et imposerait des sanctions? Elle ferait tout cela?

Mme Waisglass: La Commission des droits de la personne n'intervient que lorsqu'elle a été saisie d'une réclamation.

Or, c'est justement à notre avis le point faible de la Commission des droits de la personne, et comme il n'est guère probable que son mode de fonctionnement soit modifié, nous jugeons préférable de créer une commission indépendante qui donnerait une suite pratique aux données recueillies.

Le président: Vous savez peut-être que le Parlement envisage la possibilité de déposer un projet de loi sur le statut des artistes. À votre avis, les relations du travail pour les artistes indépendants ne devraient-elles pas dépendre justement d'un texte législatif de ce genre?

Mme Waisglass: La difficulté c'est que la plupart des textes législatifs, comme la Loi sur la radiodiffusion, ne peuvent pas s'occuper de tout. Ainsi, en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, il a suffi que le CRTC ne dispose pas de suffisamment d'argent pour assurer la surveillance pour que tout tombe à l'eau.

Le président: D'accord. Merci beaucoup de votre intervention.

Nous allons interrompre pour deux minutes en attendant les témoins suivants.

• 2103

The Chairman: Mr. MacDonald and Mr. Beachell, thank you for coming this evening. We are looking forward to your comments and your responses to the questions.

Mr. Gerry MacDonald (Vice Chairperson, Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped): Thank you very much, Mr. Chairman. We would like to thank you for giving us the time to appear here tonight.

Le président: Messieurs MacDonald et Beachell, nous vous remercions d'être venus nous rencontrer ce soir. Nous écouterons ce que vous avez à nous dire, de même que vos réponses à nos questions, avec grand plaisir.

M. Gerry MacDonald (vice-président, Coalition des organisations provinciales ombudsman des handicapés): Merci beaucoup, monsieur le président. Nous vous remercions de nous avoir invités ici ce soir.

[*Texte*]

You have had briefing notes given to you before. What you have this evening is the actual document. I would like to note that inside the front page is a statement by Mr. Bengt Lindquist, who is the Swedish Minister for Family Affairs and Matters concerning the Disabled and the Elderly:

> the ideas and concepts of equality and full participation for persons with disabilities have been developed very far on paper, but not in reality.

That pretty well sums up what we see as the situation in Canada too.

• 2105

Canadians with disabilities are dismayed because the promised improvements to the socio-economic status of disabled persons have not materialized. Their concern is expressed through organizations such as ours, COPOH, the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, which is a national self-representational organization of Canadians with disabilities. It is an organization of, not for, persons with disabilities. COPOH is mandated to be the voice of disabled Canadians. COPOH's motto is "a voice of our own".

Disabled Canadians continue to confront systemic discrimination in employment. This is despite numerous national, international, and regional instruments that assert equality rights. In Canada it is clear that after five years of employment equity, virtually no progress has been made in the area of acquisition of permanent full-time employment in the federally regulated work force by people with disabilities.

The employment equity experience leaves many people with disabilities feeling very frustrated and angry. "The Employment Equity Act is a cruel hoax perpetrated on disabled people to keep them out of the work force," states Mike McHenry in *Archalert*.

To summarize, the position of COPOH is that for the Employment Equity Act to be a driving force that will create equality in employment for persons with disabilities, it is essential that the act be amended to require the development of standardized methods to collect reliable data recognizing the principles of confidentiality and self-identification; measures that require employers to adhere to the disability definition contained in the act; expansion of the coverage of the act so it includes the federal Public Service, the Federal Contractors Program, which would cover businesses with contracts in excess of $50,000 and federally regulated employers with more than 15 employees; mandatory development by employers of employment equity plans that are made public; that mandatory goals and timetables be made part of the employers' public employment equity plans; establishment of an autonomous enforcement agency with sufficient authority to exert penalties against employers who have not implemented employment equity; employers to articulate accommodation plans within their employment equity plans.

[*Traduction*]

Nous vous avons déjà fait parvenir un texte, mais nous vous apportons ce soir ce qui sera notre exposé. J'attire votre attention sur la citation qui se trouve au verso de la page liminaire et qui est celle de M. Bengt Lindquist, ministre suédois chargé des affaires familiales, et des questions relatives aux personnes handicapées et aux personnes âgées. Voici ce qu'il dit:

> on a poussé très loin—sur papier seulement et non dans les faits—les idées et notions d'égalité et de participation à part entière des personnes ayant des incapacités.

Cela résume aussi ce qui se passe au Canada.

Les Canadiens souffrant d'incapacité sont consternés de voir que les améliorations pourtant promises à leur situation socio-économique ne se sont pas matérialisées. Ils ont donc exprimé leur consternation par le biais d'organismes tels que le nôtre, la Coalition des organisations provinciales ombudsman des handicapés; la COPOH est un organisme national composé de personnes handicapées qui se représentent donc elles-mêmes. Personne d'autre ne le fait. Nous sommes la voix des Canadiens handicapés. Notre devise est «cette voix qui est la nôtre».

Les Canadiens handicapés doivent affronter continuellement la discrimination systémique dans l'emploi, et ce en dépit de nombreux instruments nationaux, internationaux et régionaux qui affirment l'égalité des droits. Au Canada, après cinq ans d'équité en matière d'emploi, il est clair que l'on a à peu près fait aucun progrès dans l'embauche de personnes handicapées comme employés permanents et à temps plein parmi les effectifs assujettis à la réglementation fédérale.

Cette expérience a donc laissé chez nombre d'entre nous un sentiment de frustration et de colère. Comme l'affirme Mike McHenry dans *Archalert*, «la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une farce cruelle à l'égard des personnes handicapées, car elle est destinée à les écarter de la population active».

En bref, la COPOH estime que pour que la Loi sur l'équité en matière d'emploi devienne une force motrice et donne égalité d'accès aux emplois aux personnes handicapées, il est essentiel de modifier la loi pour qu'elle exige l'adoption de méthodes normalisées de collecte de données qui tiennent compte aussi des principes de confidentialité et d'auto-identification; pour qu'elle oblige les employeurs à adhérer à la définition d'incapacité qui figure dans la loi; pour élargir sa portée afin qu'elle s'applique à la fonction publique fédérale et au Programme de contrats fédéraux, qui toucherait les entreprises obtenant des contrats de plus de 50,000$ et les employeurs de plus de 15 personnes assujettis à la réglementation fédérale; pour qu'elle oblige les employeurs à élaborer des plans d'équité en matière d'emploi qu'ils rendront publics et qu'ils assortiront d'objectifs et d'un échéancier; pour qu'elle prévoit la création d'une agence d'application autonome qui aurait suffisamment de pouvoirs pour imposer des amendes aux employeurs qui enfreignent la loi; et pour qu'elle oblige les employeurs à articuler des plans d'aménagement des lieux de travail dans le cadre de leur plan d'équité en matière d'emploi.

[*Text*]

Mr. Laurie Beachell (National Co-ordinator, Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped): As you can see, many of our issues are similar to those of the group that presented to you just a few minutes ago. Our issues are related to the mandatory nature of the act, to making public plans public, to ensuring we have mandatory employment equity within Canada.

Our organization views the present act as nothing more than mandatory reporting. The monitoring of the progress made by employers within this country who are federally regulated to a great extent is left to the public organizations like ourselves and others, who initiate complaints; organizations that are voluntary in nature, organizations that have few resources to do this kind of work.

I will not go into detail on issues you've already heard about this evening, but I would like to highlight a couple of other issues that are of particular concern to disabled persons at this time.

One relates to the issue of definition of "disability" within the act. As you can understand, the disabled community is not a homogeneous group. There are numerous different disabilities, which require a variety of different measures within the labour force to accommodate their needs. We require in some instances sign-language interpretation, readers, job coaches, architectural renovation, flexible work hours, job accommodation and job redesign, etc., for persons with disability to be active participants within the labour force.

• 2110

At present the definition within the act related to disability is under attack. There are court cases going forward where the banks—two of the banks in particular—are challenging the definition of disability under the act. COPOH, along with the Disabled Persons for Employment Equity, will be seeking intervener status in that court case. We would ask the committee to seriously look at the issue of definition within the act and to ensure that the definition that exists within the act is upheld, and that employers are required to meet the full content of the definition.

The issue here is we think people who are employment disadvantaged are the persons the legislation must address, first and foremost. Some employers are amending the definition to identify persons we would not consider employment disadvantaged, including those persons within their data, and therefore their statistics are showing a significant increase for disabled persons within the work force. We do not believe that those persons who are disabled who are employment disadvantaged are seeing significant improvement in their situation in the work force at this point.

Therefore, the issue of definition is critical. The legislation definition must be upheld.

[*Translation*]

M. Laurie Beachell (coordonateur national, Coalition des organisations provinciales ombudsman des handicapés): Vous voyez que ce qui nous intéresse se rapproche de ce qui intéressait les témoins qui nous ont précédés. Nous voulons que la loi soit exécutoire et oblige les employeurs à rendre public leur plan d'équité, pour que les dispositions soient obligatoires dans tout le Canada.

Pour l'instant, la loi ne comporte rien de plus que l'obligation de soumettre des rapports. Autrement dit, c'est aux organismes publics comme le nôtre, qu'il revient de surveiller les progrès accomplis par les employeurs canadiens assujettis à la réglementation fédérale, puis de déposer des plaintes; or, les organismes comme le nôtre sont composés de bénévoles et n'ont donc que peu de ressources pour faire ce genre de travail.

Je ne reviendrai pas en détail sur ce que vous avez déjà entendu ce soir, car je préférerais souligner les quelques autres sujets qui inquiètent tout particulièrement les personnes handicapées à l'heure actuelle.

Nous nous préoccupons notamment de la dénifition de «déficience» qui figure dans la loi. Vous comprenez bien que les handicapés ne forment pas un groupe homogène, puisque les déficiences varient et sont nombreuses, et qu'il faut donc toute une gamme de mesures différentes en matière de main-d'oeuvre pour pouvoir répondre à leurs besoins. Pour que les personnes handicapées puissent participer activement au marché du travail, il leur faut soit des interprètes gestuels, soit des lecteurs, soit des instructeurs d'emploi, il faut modifier les locaux, offrir des heures de travail souples, de même que le réaménagement des tâches ou la réaffectation des postes.

La définition que contient la loi est déjà contestée, puisqu'il y a deux procès en instance faisant intervenir deux des grandes banques et où l'on conteste la définition que donne la loi à l'incapacité. La COPOH de même que l'Equité en matière d'emploi pour personnes handicapées demanderont d'ailleurs à intervenir en cours de procès. Nous prions le comité d'examiner très sérieusement le problème de la définition que donne la loi et de veiller à ce que la définition actuelle soit observée dans toutes ses connotations par les employeurs.

C'est parce que nous croyons que la loi doit d'abord et avant tout s'adresser à ceux qui sont désavantagés en matière d'emploi. Certains employeurs modifient la définition de manière à ce qu'elle inclut des gens qui font déjà partie de leur effectif et que nous ne considérerions pas nous-mêmes comme étant désavantagés en matière d'emploi; par conséquent, ils peuvent, statistiques à l'appui, montrer qu'ils ont embauché un nombre croissant de personnes handicapées. Or, les personnes handicapées qui sont désavantagées dans l'emploi n'ont pas constaté pour leur part que leur situation s'était à ce point améliorée.

Vous comprenez pourquoi il est essentiel de faire observer à la lettre la définition que donne la loi.

[*Texte*]

If the court case were to be won by employers, I think it would mean, basically, that disabled Canadians would have no benefit from the employment equity legislation that has been brought forward to date. So we would urge the committee to look into the issue of definition and to support a continuance of the definition that was designed in 1986.

We also encourage, in the area of definition, a continuation of self-identification: that employers not be able to do head counts; that we do not develop other mechanisms of counting people, but allow individuals to identify themselves as persons falling under the definition within the act. To do otherwise puts many disabled people at risk. For some individuals, to identify as having had a psychiatric disability, or having had a disability to which a significant stigma is attached, puts their career at risk. To identify means unlikely promotion. Such is the stigma of disability yet within the Canadian public that we would not want to see any other method enforced other than self-identification.

On the issue of enforcement, our organization calls for the establishment of a separate autonomous enforcement mechanism to enforce the Employment Equity Act, with amendments as proposed within our brief that is before you today. We believe this is necessary in that resources be sufficiently allocated to undertake actions. Presently actions that have been taken by the disabled community in lodging complaints have been challenged by employers, and action on those complaints has been extremely slow. Unless there is a separate mechanism to look at this issue, with a clear mandate, with a clear resource to undertake the investigation of complaints, as well as to initiate complaints on its own, we do not believe we will have significant improvement for disabled persons in the labour market within Canada.

A third issue, central to disabled persons participation in the labour force, is the issue of accommodation. We are hopeful that the Canadian Human Rights Act will be amended this spring to include accommodation. By accommodation I mean providing the necessary measures for persons to be active and full participants within the work force, be that readers, sign language interpreters, accommodation and building design, job coaches, etc. We would also require that employers, within their employment equity plans, lay out their accommodation plans, lay out an active plan, time-tabled, so we can understand how they will progress towards true employment equity within their labour force.

Without accommodation for disabled persons, we will not see equality of opportunity within the labour force, and we will not see economic integration of disabled persons.

[*Traduction*]

Si les employeurs devaient gagner leur procès, cela signifierait que la loi ne protège absolument pas les Canadiens handicapés. Voilà pourquoi nous vous exhortons à examiner la définition de 1986 et à recommander qu'elle soit maintenue et observée.

Nous encourageons également le maintien de la procédure d'auto-identification de sorte que les employeurs ne puissent pas compter eux-mêmes leurs employés handicapés. Il n'est pas nécessaire de mettre au point d'autres mécanismes pour recenser les personnes handicapées, car il faut permettre à celles-ci de s'identifier comme telles et comme personnes à qui s'applique la loi. Faire autrement pourrait nuire aux personnes handicapées. En effet, dans certains cas, une personne qui s'identifie comme ayant eu une déficience mentale ou autre déficience que la société accepte mal met sa carrière en péril. Autrement dit, en s'identifiant, des portes se ferment. La société canadienne a encore tellement de mal à accepter certaines déficiences que nous prônons comme seule méthode la déclaration volontaire.

Pour ce qui est de l'application, nous proposons la mise sur pied d'un mécanisme d'application autonome et distinct qui sera observer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, modifiée toutefois comme nous le proposons dans notre mémoire. Il est nécessaire de lui donner suffisamment de ressources pour pouvoir entreprendre les mesures voulues. Actuellement, les poursuites intentées par les personnes handicapées contre les employeurs ont été contestées par ceux-ci, et les actions en justice qui ont suivi les plaintes sont extrêmement lentes. Faute d'un mécanisme distinct qui ait un mandat clair et qui ait suffisamment de ressources pour entreprendre les enquêtes consécutives aux plaintes de même que pour déposer des plaintes de lui-même, les personnes handicapées n'auront pas un meilleur accès au marché du travail au Canada.

Notre troisième préoccupation, qui touche directement la participation des personnes handicapées au marché du travail, c'est celle des aménagements. Nous espérons que la Loi canadienne sur les droits de la personne sera modifiée dès ce printemps pour qu'elle inclue la notion d'aménagements. Par aménagements, je veux dire qu'il faut prendre les moyens nécessaires pour permettre à la personne handicapée de participer activement et de plein droit au marché du travail, que ce soit par le biais de lecteurs, d'interprètes gestuels, de réaménagement des édifices, d'instructeurs en matière d'emploi, etc. Nous voudrions également que les employeurs établissent clairement leurs plans en matière d'aménagements dans le cadre de leurs plans d'équité en matière d'emploi, et que ces plans soient exécutés et contiennent des objectifs chronologiques pour que nous puissions surveiller les progrès des employeurs vers une véritable équité en matière d'emploi au sein de leurs effectifs.

Sans aménagements adaptés aux personnes handicapées, celles-ci n'auront pas le même accès aux emplois que les autres, et ne pourront jamais s'intégrer économiquement au reste de la population.

[*Text*]

• 2115

At present, as our brief indicates, for most disabled Canadians in this country, if you're disabled, you live in poverty. If you're disabled you live on social assistance and you have an income generally under $10,000 a year. That's the reality for disabled Canadians.

Many of the issues we raise in this brief are issues we raised in 1986, when the legislation was brought into effect. We have eagerly awaited this review. The achievement in 1986 was that we got legislation. The achievement in 1992, let us hope, is an improvement of that legislation based on the experience we have seen for the last five years.

For disabled people the experience has been quite dismal. While there may be movement from 2.6% to 3%, I think if you look at the terminations you will find there may have been increased hirings but those people are not gaining full-time employment. There are significant terminations that will bring that figure down.

Tanis Doe, who is the past chair of our employment committee, had hoped to be here tonight to present along with Gerry. I'm a stand-in. Tanis is unable to travel at present and is residing in Victoria. Travel for this presentation was out of the question for her at this point.

The Chairman: Thank you very much indeed.

Mr. Halliday: Some of us have heard from these witnesses many times before, so I know their positions in many areas.

There's a concept of "cross-over" in disability. You think the Employment Equity Act should take into account this cross-over concept within its terms.

Mr. Beachell: By "cross-over" you mean double-counting?

Mr. Halliday: When you have someone who is both disabled and an aboriginal, say, and that sort of situation. Should that be taken into account in the provisions of the act as the employers seek to achieve some level of equity?

Mr. Beachell: There has to be a way to ensure one individual is not being counted four times, not being counted as a disabled aboriginal woman or a disabled visible-minority woman. We have to develop processes within the system so we have accurate statistical data. That may mean doing various studies and samplings so you can project what kind of cross-over you may have.

There is a problem. For example, if Tannis were here tonight, she would count within three categories, and if she were able to find a job, she would probably identify within three different categories.

Mr. Halliday: You alluded, Mr. Beachell, to the fact that people are leaving the work force. In fact, I think we saw the figures recently for the last four years, and of the four target groups, the ones who were disabled had a greater loss than there were new people into the work force. Can you explain why that would be so for disabled and not for the other three target groups?

[*Translation*]

Pour l'instant, comme l'affirme notre mémoire, la plupart des Canadiens handicapés vivent dans la pauvreté. Ils vivent de l'aide sociale et leur revenu annuel est généralement inférieur à 10,000$. Voilà les faits.

Bon nombre des préoccupations que nous soulevons dans notre mémoire remontent à 1986, à l'époque où la loi a été adoptée. Nous attendions avec impatience que vous réexaminiez la loi. La grande réussite de 1986 a été l'adoption de la loi. Espérons que la réussite de 1992 sera une amélioration de la loi fondée sur l'expérience que nous avons vécue au cours des cinq dernières années.

Cette expérience a été très décevante pour les personnes handicapées. On a peut-être constaté une légère amélioration, en passant de 2,6 à 3 p. 100, mais si vous regardez les départs, vous constaterez que si l'on a embauché plus de personnes handicapées, ce n'était pas toujours pour leur offrir des emplois à temps plein. Le nombre important des départs pourrait fort bien faire baisser ce pourcentage.

M^me^ Tanis Doe qui était autrefois la présidente de notre comité d'emploi, avait espéré pouvoir accompagner ce soir Gerry. Je ne suis que sa doublure. M^me^ Doe réside à Victoria et il lui était impossible de venir ici aujourd'hui.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

M. Halliday: Certains d'entre nous ont déjà eu le plaisir d'entendre à plusieurs reprises ces témoins, et je connais donc leur position sur bien des points.

Lorsque l'on parle d'incapacité, cela fait appel à une certaine notion de recoupement. Pensez-vous que la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait tenir compte de ce recoupement?

M. Beachell: Par recoupement, entendez-vous que l'on compte les personnes deux fois?

M. Halliday: Prenons le cas d'un autochtone, par exemple, qui serait aussi handicapé. L'employeur qui veut respecter un certain niveau d'équité en matière d'emploi devrait-il tenir compte de ces deux facteurs?

M. Beachell: Il faut trouver une façon de ne pas compter plus d'une fois ceux qui sont, par exemple, des femmes autochtones handicapées ou des femmes handicapées appartenant à une minorité visible. Il faut trouver une façon d'avoir des données statistiques fiables. Peut-être faudrait-il pour cela effecteur plusieurs études et échantillonnages pour pouvoir faire la projection de ce recoupement éventuel.

C'est en effet problématique. Ainsi, si Tanis était avec nous ce soir, on pourrait dire qu'elle fait partie de ces trois catégories. Autrement dit, s'il advenait qu'elle se trouve un travail, elle pourrait s'identifier comme appartenant à ces trois catégories.

M. Halliday: Monsieur Beachell, vous avez dit que les personnes handicapées quittaient le marché du travail. En fait, on nous a récemment donné des chiffres pour les quatre dernières années. Or, parmi les quatre groupes cibles, les personnes handicapées ont perdu plus d'emplois qu'ils n'en ont trouvés sur le marché du travail. Pourquoi est-ce le cas chez les personnes handicapées et pas chez les trois autres groupes désignés?

[*Texte*]

Mr. Beachell: It must be recognized there is particular difficulty in this area because there is no one answer. Employers are seeking one answer to address disability issues. There is no one answer. What is required for an individual who is deaf, what is required for an individual who has visual impairment, what is required for an individual with mobility impairment, is different solutions. Employers must be flexible enough to seek those solutions, and they must proactively seek those solutions.

You're right. In 1989, I believe, we ended up with 96 fewer jobs than we had the previous year. So yes, people are leaving. I would expect what's happening is that people are ending up in term positions, accommodations are not being made appropriate to their specific needs, and those accommodations are not supported in an ongoing manner.

One of the difficult areas in the whole field of disability is addressing the issue of accommodation. It requires action on employers. It requires action within the tax system also to allow employers to write off employment-related costs of accommodation; which we have seen some improvement in. It also will require the establishment, we believe, of a separate job accommodation fund to which employers who may be unable to accommodate those needs that are hiring costs would have access.

• 2120

We suggest that those employers that are found not complying with employment equity be significantly fined and that the fines go into a job accommodation fund. We suggest in the first instance that they be fined at a level of 5% of payroll, or $100,000; at a second instance 10% of payroll or $200,000, whichever is greater.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, earlier this evening before our witnesses arrived we had the Treasury Board here. Were you here at that time?

Mr. Beachell: Yes, we were here.

Mr. Halliday: I raised the matter of a letter that came in from a lady who had multiple sclerosis. In the course of her letter, which I didn't raise at the time, she mentions accommodation, and also the physical and technical aids that you have spoken of, but she also mentioned the need to have accommodation in terms of flexibility of working hours. Do you subscribe to that theory as part of the definition of accommodation?

Mr. Beachell: Yes.

Mr. Halliday: So it is more than just the physical attributes of being able to see and get your wheelchair where it has to be, and so on?

Mr. MacDonald: With regard to multiple sclerosis, there are people who can work for two or three hours, but then must take a break, whether it be to lie down or whatever. A person who goes to work and works for three hours in the

[*Traduction*]

M. Beachell: Il m'est difficile de vous répondre en vous donnant une seule raison. Les employeurs cherchent la solution aux problèmes d'incapacité. Or, il n'existe pas de solution unique. Ce dont a besoin le sourd n'a rien à voir avec ce dont a besoin celui qui a un handicap visuel ou celui qui a de la difficulté à se mouvoir. Les employeurs doivent donc faire preuve de souplesse et doivent chercher activement des solutions à ces différentes situations.

Vous avez raison de dire que nous perdons du terrain. En 1989, nous avons perdu 96 emplois par rapport à l'année précédente. En effet, ce sont les personnes handicapées qui quittent leur travail. Ce qui se passe d'après moi, c'est que l'on offre aux personnes handicapées des postes temporaires sans nécessairement faire les aménagements qui répondraient à leurs besoins particuliers de façon permanente.

Ce problème des aménagements pour les personnes handicapées est parmi les plus épineux, car il exige des employeurs qu'ils agissent. Il exige que notre régime fiscal permette aux employeurs de déduire les coûts afférents aux aménagements qu'ils ont dû apporter pour employer une personne handicapée, et c'est un domaine où on a fait tout de même quelques progrès. Il nécessitera aussi, à notre avis, la création d'un fonds distinct pour financer les aménagements propres à garantir l'égalité en matière d'emploi, fonds auquel auraient accès les employeurs qui seraient incapables d'apporter seuls les aménagements adaptés à ces besoins spéciaux.

Nous proposons que les employeurs qui contreviennent à la Loi sur l'équité en matière d'emploi se voient imposer des amendes conséquentes qui seraient versées dans un fonds servant à financer les aménagements propres à assurer l'égalité dans l'emploi. À la première infraction, les employeurs se verraient imposer une amende égale à 5 p. 100 de la masse salariale ou 100,000$ et, en cas de récidive, égale à 10 p. 100 de la masse salariale ou 200,000$ le montant le plus élevé étant retenu.

M. Halliday: Monsieur le président, plus tôt ce soir, avant l'arrivée de nos témoins, nous avons entendu les porte-parole du Conseil du Trésor. Nos témoins étaient-ils ici à ce moment-là?

M. Beachell: Oui.

M. Halliday: J'ai mentionné une lettre que nous avons reçue d'une dame atteinte de sclérose en plaques. Dans un passage de sa lettre que je n'ai pas cité plus tôt, elle parle d'aménagements et des aides physiques et techniques dont vous avez parlé, mais elle mentionne aussi la nécessité d'aménagements et plus particulièrement de la flexibilité des heures de travail. Incluriez-vous cette suggestion dans votre définition d'aménagements?

M. Beachell: Oui.

M. Halliday: Ainsi, il ne s'agit pas tout simplement de procéder aux aménagements physiques qui permettent l'accès aux fauteuils roulants, etc.?

M. MacDonald: Certaines personnes atteintes de sclérose en plaques peuvent travailler pendant deux ou trois heures, après quoi elles doivent prendre une pause pour aller se reposer. Une personne qui se rend au travail le matin et

[*Text*]

morning and then tells an employer, "I have to go home for two or three hours", is not going to last very long in the work force because of the burden that is perceived to be added on the employer by that person.

Mr. Beachell: Yet in our society we are seeing much more flexibility offered to all members of the labour force in work schedules. We are seeing people working partially at home; we are seeing flexible hours; we are seeing a number of innovations that are being offered to the labour force elsewhere that are not presently understood in relation to disability, so we would encourage continued movement in that area.

COPOH, along with a number of other national organizations of disabled persons, just finished a report to Employment Canada that outlines a number of these issues in relation to support, particularly within training programs, for part-time training, for support beyond the one-year period within the work force for some disabled persons. We believe that if those innovative approaches are taken within training programs as well, we will see a greater success of people finding permanent jobs within the labour force.

Mr. Skelly: I was very interested in the material in your brief. We heard from Treasury Board, as Dr. Halliday mentioned. In fact, they said that if anyone on this committee can point out a better system anywhere in the world, they would like to see it.

We were also told by Marnie Clark during one of the first presentations that we received, in response, I think, to a question I asked her about models of other legislation around the world and how Canada compared, that ours is the best in the world. I gather you are not of the same impression. You say that, basically, all it is is a document requiring reporting of hiring for certain target groups, and that your group isn't doing all that well under the legislation. If this isn't the best in the world, what is?

Mr. Beachell: I think you will see in other countries affirmative action programs that are more mandatory than we have here in Canada. I think you will find that in some of the Scandinavian countries. You will certainly find it in Germany. You will find it in Italy, as well. Actually, in some of those countries quotas are imposed. With respect to what we have, the only mandatory aspect is that if I were an employer who was federally regulated I could scrawl on the back of a piece of paper an outline of what my labour force looked like and file that, and that is all I am required to do by law. If I were an unco-operative employer, with significant personnel files and records, etc., it might take three to four or five years for a commission to sort through all of the materials to determine what is actually happening within that labour force.

[*Translation*]

qui dit à son employeur, après trois heures, qu'elle doit rentrer à la maison pour deux ou trois heures n'aura pas une très longue vie active en raison du fardeau que représente cette personne pour l'employeur.

M. Beachell: Pourtant, dans notre société, tous les participants à la population active bénéficient d'horaires de travail beaucoup plus souples. Certaines personnes travaillent à temps partiel à la maison; on accorde des heures de travail souples; certains régimes de travail novateurs sont offerts à certaines catégories de travailleurs alors qu'on ne comprend pas actuellement la nécessité de pareils aménagements pour ceux atteints d'incapacité. Nous préconisons donc plus de souplesse à cet égard.

La COPOH, en collaboration avec d'autres organisations nationales de personnes handicapées, vient de terminer un rapport à l'intention d'Emploi Canada qui énumère certains besoins spéciaux particulièrement dans le cadre de programmes de formation, de formation à temps partiel, de soutien au-delà de la période d'un an pour certaines personnes handicapées actives. Nous croyons que si ces approches novatrices sont adoptées dans le cadre de programmes de formation, les personnes handicapées auront plus de chance de se trouver un emploi permanent.

M. Skelly: Le contenu de votre mémoire m'a vivement intéressé. Comme l'a dit M. Halliday, nous avons entendu des porte-parole du Conseil du Trésor. D'ailleurs, ils ont mis au défi les membres du comité de trouver un meilleur système ailleurs dans le monde.

L'un des premier témoins que nous avons entendus, Marnie Clark, nous a dit, en réponse, il me semble, à une question que je lui posais au sujet de la législation dans d'autres pays et de la qualité comparative de celle du Canada, que la nôtre est la meilleure au monde. J'ai cru comprendre que vous n'êtes pas de cet avis. Vous dites que notre loi n'est essentiellement qu'un document exigeant la communication des chiffres d'embauche pour certains groupes cibles, et que votre groupe n'a pas fait de grands progrès sous le régime de la loi. Si notre loi n'est pas la meilleure au monde, laquelle l'est?

M. Beachell: D'autres pays ont des programmes de promotion sociale beaucoup plus contraignants que ceux du Canada. C'est le cas notamment de certains pays scandinaves. C'est certainement le cas en Allemagne. C'est aussi le cas en Italie. De fait, certains de ces pays imposent des quotas. Par contraste, un employeur canadien assujetti à la réglementation fédérale a pour seule obligation en vertu de la loi de griffonner sur un bout de papier une description de ses effectifs et de communiquer l'information à l'autorité compétente. Une commission mettrait trois, quatre ou cinq ans à s'y retrouver dans la masse de registres et de dossiers du personnel d'un employeur peu coopératif afin de se faire une idée de la situation réelle de ces effectifs.

[*Texte*]

• 2125

Also, where complaints have been laid by disabled persons against various employers, we have had employers—CBC being one mentioned previously this evening—who were somewhat unco-operative and have stalled significantly in producing materials for the investigation.

Mr. Skelly: On pages 28 and 29 of your paper, you talk about mandatory targets. The word "quota" seems to inspire all sorts of hostile political debate when it is brought up, and yet, as you indicate, quotas are established in some European countries and companies vie to meet those quotas. Especially in terms of hiring and re-integrating disabled people, some European countries are doing a heck of a lot better than we seem to be capable of doing, and those quotas do not seem to restrict the freedom of companies. In fact, many of the companies that do business in Canada and are based multinationally do business in Germany and operate quite successfully under those quotas. How do you explain the difference in attitude of those companies operating in Canada when they have branches operating in Europe under quota systems?

Mr. Beachell: One of the problems I see within Canada in relation particularly to training is I do not believe we have developed a culture of training within our country where employers provide support and training to their labour force; whereas other countries, Germany in particular, have a very definite training culture, in that they are finding jobs for people because they are prepared to train people. They are prepared to spend the time and energy on their labour force because they know it will end up in results. They know they will end up in a competitive situation where their company is doing well by putting dollars and resources into training of individuals.

I do not think we have that here in Canada. I would hope, through innovations such as the Canadian Labour Force Development Board, which has been established in other areas, that we will start to see the development of a training culture in Canada.

I notice around the room a couple of shaking of heads about that potentiality. I have some cynicism myself. But if there is a requirement of employers to do more than report and at the same time have an enforcement mechanism that is going to penalize them if they do not do something, maybe we can start changing attitudes.

The disabled community here in Canada basically believes that moral persuasion has got us nowhere; that the stigma around disability and the misunderstandings around disability are so entrenched that public ad campaigns do not change people's attitudes. Until we have disabled people rubbing shoulders in the work force with the rest of the public, those attitudes are not challenged. Attitudes are challenged on a day-to-day basis when you have to interact with people. And when people who are your co-workers and colleagues are persons from the aboriginal community, are persons with disability, are women, are visible minorities, etc., that is when we are going to see a change occur. We do not believe moral

[*Traduction*]

Par ailleurs, lorsque des personnes handicapées ont déposé des plaintes contre divers employeurs, certains—la SRC a déjà été mentionnée ce soir—se montrent peu coopératifs et ont freiné des quatre fers avant de produire les documents nécessaires à la conduite de l'enquête.

M. Skelly: Aux pages 28 et 29 de votre mémoire, vous parlez d'objectifs obligatoires. Le terme «quota» semble susciter, chaque fois qu'on l'utilise, un débat politique très hostile et pourtant, comme vous le dites, certains pays européens ont établi des quotas et les entreprises se font concurrence dans l'atteinte de ces quotas. Pour ce qui est de l'embauche et de l'intégration des personnes handicapées, certains pays européens semblent obtenir des résultats très supérieurs à ce que nous semblons capables de faire et ces quotas ne semblent nullement restreindre la liberté des entreprises. De fait, de nombreuses entreprises multinationales basées au Canada font affaire en Allemagne et s'en tirent très bien malgré ces quotas. Comment expliquez-vous la différence d'attitude de ces entreprises installées au Canada qui ont aussi des succursales en Europe assujetties au quota?

M. Beachell: L'un des problèmes que je perçois au Canada, c'est que nous n'avons pas une culture de la formation où les employeurs assurent à leurs employés des services de soutien et de formation. Par contraste, d'autres pays et plus particulièrement l'Allemagne, ont cette culture de la formation et trouvent des emplois pour des gens qu'ils sont prêts à former. Ils acceptent volontiers de consacrer temps et énergie à la population active parce qu'ils savent que les résultats seront positifs. Ils savent que la compétitivité de leur entreprise sera renforcée du fait qu'ils consacrent les sommes et les ressources nécessaires à la formation des candidats à l'emploi.

Je ne crois pas que cette mentalité existe ici au Canada. J'ose espérer que grâce à certaines innovations comme la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, qui s'adresse à d'autres catégories de travailleurs, nous verrons apparaître au Canada une plus grande appréciation de l'importance de la formation.

Je remarque dans la salle que certaines personnes en doutent. Je n'en suis pas convaincu moi-même. Cependant, si les employeurs sont tenus de faire plus que présenter un rapport et s'il y a en même temps un mécanisme d'exécution qui pénalisera leur inaction, nous pourrons espérer changer petit à petit les attitudes.

Les personnes handicapées du Canada croient que la persuasion morale n'a donné aucun résultat et que l'incompréhension et le mépris face aux handicaps sont si enracinés que les campagnes de publicité ne changeront pas l'attitude des gens. Tant que les personnes handicapées ne côtoieront pas les autres travailleurs, ces attitudes ne seront pas remises en question. Elles ne le sont qu'au jour le jour quand il y a interaction entre les deux groupes. Il y aura un changement quand les collègues de travail seront des autochtones, des personnes handicapées, des femmes, des membres des minorités visibles, etc. Nous ne croyons pas que la persuasion morale suffise. C'est ce que disait le rapport du

[*Text*]

persuasion will work. That is what Judge Abella's report said in 1985, 1984, or whenever that was.

Mr. Skelly: I am certainly grateful for your coming here, just for that statement alone, as I think it is important that that be on the record. In fact, the civil rights movement in the United States achieved nothing until there was a Supreme Court ruling requiring black kids to go to school with white kids. And when they got together and rubbed shoulders, people found that the differences were not all that profound after all. I think there has been almost a revolution in attitudes in the United States. Of course there are some presidential candidates like David Duke, who on the day he announced his candidacy came out strongly against quotas. There are some people who still live in the past in that respect.

• 2130

You mentioned the legislation in west Germany for handicapped people. As I understand it, their legislation, rather than being more comprehensive employment equity legislation, is directed at disabled people. They are required to hire a percentage of disabled people and they must provide a certain amount of accommodation. If they are unable to hire that percentage, then they must pay administrative fines into a fund that is used either for training or to assist other companies to accommodate disabled people. Have you had any experience with that legislation?

Mr. Beachell: I have not had direct experience. I know of members of our organization who have looked at the German model and are quite supportive of it. David Baker, who has done a number of reports for us and acted as legal counsel for us in a number of cases, has looked at the German model, as well as a model in France.

We do not use the term "quotas", you will notice. I will be fairly blunt with you and say we do not use it because it is so politically value laden we do not talk about it. But timetables, targets, and goals that are public and enforceable are not a lot different.

Mr. Langlois: I will offer a few comments and then finish with one question. You can comment on what I have said and answer my question.

I have noticed in your brief you recommend employers with more than 15 employees be subject to the law. On the other hand, you recommend pretty stiff penalties, representing 5% of the payroll or $100,000, whichever is higher. You will agree with me a company that has 15 or 20 employees would have a payroll of about $300,000. If it missed its target by a very slight margin, for example, and it was slapped with a fine of $100,000, you would put a pretty heavy burden on that enterprise, which may result in closing it.

So I think we would have to be very careful. When you entrench fines of that measure in a law... You do not give any room for the people who administer the law to manoeuvre. So we will have to look at this in a very careful way.

[*Translation*]

juge Abella en 1985 ou 1984, je ne sais plus au juste en quelle année c'était.

M. Skelly: Je vous suis reconnaissant d'être venus ajourd'hui, ne serait-ce que pour cette seule déclaration qui doit faire partie du compte rendu de ce débat. De fait, le mouvement des droits civils aux États-Unis n'a rien obtenu jusqu'à ce que la Cour suprême rende une décision en faveur de l'intégration à l'école des enfants noirs et blancs. Et quand ils se sont retrouvés et qu'ils se sont côtoyés, les gens ont compris que les différences n'étaient après tout pas si profondes que cela. On pourrait dire qu'il y a eu une révolution dans les attitudes aux États-Unis. Bien sûr il y a certains candidats à la présidence, comme David Duke, qui s'est prononcé contre les quotas le jour où il a annoncé sa candidature. Certaines personnes vivent encore dans le passé.

Vous avez parlé de la législation de l'Allemagne de l'Ouest en faveur des personnes handicapées. Sauf erreur, leur loi vise les personnes handicapées plutôt que l'équité en matière d'emploi de façon globale. Les employeurs sont tenus d'embaucher un certain pourcentage de personnes handicapées et doivent apporter un minimum d'aménagements. S'ils sont incapables d'embaucher le pourcentage requis, ils doivent verser des amendes administratives dans un fonds qui est utilisé pour financer la formation ou les efforts d'aménagement d'autres entreprises en faveur des personnes habndiapées. Connaissez-vous cette loi?

M. Beachell: Pas directement. Certains membres de notre organisation ont étudié le modèle allemand et l'ont trouvé très bon. David Baker qui a préparé plusieurs rapports pour nous et agi comme conseiller juridique à maintes reprises a analysé le modèle allemand aussi bien que le modèle français.

Vous remarquerez que nous n'utilisons pas le terme «quotas». Je vous avoue bien franchement que nous ne l'utilisons pas parce qu'il a acquis une connotation trop politique. Or, il n'y a pas une grande différence entre cela et des échéanciers, des buts et des objectifs connus de tous et contraignants.

M. Langlois: J'aimerais faire quelques observations puis poser une question. Vous pourrez réagir à mes observations puis répondre à ma question.

Je remarque dans votre mémoire que vous recommandez que les employeurs comptant au moins de 15 employés soient assujettis à la loi. Par ailleurs, vous recommandez des pénalités assez lourdes, soit 5 p. 100 de la masse salariale ou 100,000$, le montant le plus élevé étant retenu. Vous savez sans doute qu'une entreprise qui compte 15 ou 20 employés aurait une masse salariale d'environ 300,000$. Si elle se rapprochait de l'objectif sans l'atteindre tout à fait, elle se verrait imposer une amende de 100,000$, fardeau très lourd qui pourrait entraîner sa fermeture.

Ainsi, j'estime qu'il faudrait être très prudent. Quand on inscrit dans la loi des amendes de cette importance... vous enlevez aux administrateurs de la loi toute marge de manoeuvre. Nous devrons donc examiner cette idée très attentivement.

[*Texte*]

My question is on self-identification. Do you mean a person who is offered employment and a person who has a non-apparent or hidden illness will not have to declare her illness unless she decides to do so? Is this what you mean when you make comments about self-identification? She would not be obliged to declare if she does not want to?

Mr. Beachell: Correct.

Mr. MacDonald: It is not an illness; it is a disability.

Mr. Langlois: A non-visible disability; because with a visible disability there is no problem.

Mr. MacDonald: It would be up to the individuals themselves.

Mr. Beachell: There are also those within our community who would say an employer whose facilities are accessible and who hires a person who uses a wheelchair but does not have to provide any accommodation in any way, shape, or form for that individual. . .that individual was not necessarily employment-disadvantaged within that work force in the strict sense of the definition. Whether he should be counted or not is another question.

We have not taken a position on that, but there are those within the community who say, really, employers should get credit for having done something only if they have actually had to do something, if they have actually had to provide some kind of accommodation. Hiring a person who needs no support in doing the work is just the same as hiring anyone else.

Mr. MacDonald: It is okay to build a ramp outside a building to allow me to get inside. It is okay to have hallways narrowed. But if the washrooms are not accessible to me, if the elevator that goes to the floor is not accessible so I can push the button to the floor that I have to go, I will be riding the elevator all day.

• 2135

Mr. Langlois: On the question of providing incentives for employers who would provide the required type of accommodation, I don't think there is any problem because it would be considered by the tax people as deductible expenses, business expenses that are tax deductible. There is no direct benefit to it. When they report annually, if they make a profit those expenses are deducted before they pay taxes, so as far as an enterprise is concerned I wouldn't have any problem with this.

Mr. Beachell: An improvement was made in the tax system last year wherby employers are able to write off those expenses within one year rather than amortizing them over a period of years.

Mr. MacDonald: I would take exception to the comment that you made in the beginning regarding the size of the fine in relation to a business that has 15 people, and that company is penalized because it has missed by a. . .that is what it is all about. If each company is allowed to miss by a little bit, then there is no point in having that penalty there. As was stated earlier, people are going to complain because a law is going to be enforced or laid in front of them, but once

[*Traduction*]

Ma question porte sur l'auto-identification. Voulez-vous dire qu'une personne à qui on offre un emploi et qui a une maladie non apparente ou cachée n'aura pas à la déclarer mais pourra le faire à son gré? Est-ce ce que vous voulez dire quand vous parlez d'auto-identification? La personne ne serait pas obligée de déclarer sa maladie si elle ne le voulait pas?

M. Beachell: C'est exact.

M. MacDonald: Ce n'est pas une maladie; c'est une incapacité.

M. Langlois: Une incapacité non visible puisqu'il n'y a aucun problème en cas d'incapacité perceptible.

M. MacDonald: Chacun serait libre d'en décider.

M. Beachell: Il y en a aussi parmi nous qui diraient qu'une personne en fauteuil roulant embauchée par un employeur dont les locaux sont accessibles et qui n'a pas à faire d'aménagement quel qu'il soit pour cet employé. . . que cette personne n'était pas défavorisée au plan de l'emploi au sens stricte de la définition. Pour ce qui est de savoir si cette personne doit être comptée, c'est une autre question.

Nous n'avons pas pris de position à cet égard mais certains parmi nous disent qu'on doit faire crédit aux employeurs seulement s'ils ont dû procéder à des aménagements. Il n'y a aucun mérite à embaucher une personne qui n'a besoin d'aucun aménagement plutôt qu'une autre.

M. MacDonald: C'est très bien de construire une rampe à l'extérieur d'un immeuble afin que je puisse y entrer. C'est très bien de rétrécir les couloirs. Mais, si je n'ai pas accès aux salles de toilettes et si je ne peux rejoindre le bouton de l'ascensseur pour qu'il arrête à mon étage, je passerai la journée dans l'ascenseur.

M. Langlois: Pour ce qui est des mesures d'incitation pour les employeurs qui procèdent aux aménagements requis, je ne crois pas qu'il y ait de problème, puisque le fisc considérerait ces travaux comme des dépenses d'entreprise déductibles d'impôt. Cela ne comporte aucun avantage direct. Au moment de la déclaration d'impôt, les employeurs qui ont réalisé des bénéfices peuvent déduire ces dépenses de l'impôt à payer, et je pense donc que cela ne présente aucun problème.

M. Beachell: Une amélioration a été apportée au régime fiscal l'an dernier en vertu de quoi les employeurs peuvent amortir ces dépenses sur un an plutôt que sur plusieurs années.

M. MacDonald: Je m'inscris en faux contre ce que vous avez dit au début au sujet de l'importance de l'amende pour une entreprise qui compte 15 employés et qui serait pénalisée du fait qu'elle aurait manqué de peu. . . C'est de cela qu'il s'agit. Si chaque entreprise peut ne pas respecter les cibles, même s'il s'en faut de peu, alors il est inutile de prévoir des amendes. Comme nous l'avons dit plus tôt, les employeurs se plaindront d'être assujettis à des mesures législatives, mais

[*Text*]

it is there they abide by it. The penalty that is there is going to ensure that percentage is met, and so therefore, regardless of whether it is 15 or 1,500, it is going to be met because the individual is not going to want to pay that, or the company will not want to pay that penalty.

Mr. Langlois: In theory it is very fine for you and me to say this, but when you have to face the reality of running a business on a daily basis and sometimes one employee will make you short of your target, if you, for some reason, are not able to accommodate him within the timeframe that has been established, I would have some difficulty with a civil servant looking at the law and saying, "This guy has not complied with his mandatory plan and we are going to slam a fine on him".

Mr. MacDonald: But then you are still coming back to the point where the company is just meeting the bare minimum. Why is it that it has to be the bare minimum? Why can it not be beyond it and then you don't worry about coming in either on the wire or under it?

Mr. Halliday: I think we had a witness earlier, Mr. Chairman—you can correct me if I am wrong—who suggested once the company makes the accommodation to allow the wheelchair into the workplace, when that person self identifies he or she is deemed not to be any longer disabled, because they are able to—

The Chairman: Not to be disadvantaged. I was going to pick up on that point.

Mr. Halliday: That affects statistics, of course. How do you view that as a problem you should handle?

Mr. Beachell: We encourage our members to self identify. We encourage members to identify that they are employment disadvantaged where it is not going to be potentially detrimental to their careers. We believe that the stigma attached to certain disabilities is such that if those individuals do identify, they place themselves at further risk.

We do not have a policy that supports at this point a position that says once the accommodation is done you no longer count that individual. There are those within the disabled community who would argue that point, that once the employer has made the accommodation, the barriers had been removed within the work force, that the individual is no longer employment disadvantaged and therefore the stat is not counted. If you do that, you place another burden on the employer, possibly to get rid of the employee he already has and hire somebody else whom he has to accommodate this year.

The Chairman: I appreciate the answer as well. The one other question that I had for you related to an issue that has been raised before with me on the quantity versus the quality aspect. This argument goes that an employer could hire one person and spend $100,000 for accommodating that disabled person and get credit for one person, whereas if they spend $10,000 on 10 people they get credit for 10 people. Therefore under the current approach there could be discrimination

[*Translation*]

une fois la loi adoptée, ils s'y conforment. Les pénalités feront en sorte que le pourcentage soit atteint et ainsi, que ce soit 15 ou 1,500 employés, la cible sera atteinte parce que l'employeur ou l'entreprise ne voudra pas payer l'amende.

M. Langlois: Vous et moi pouvons bien dire cela, mais quand il s'agit de gérer une entreprise au jour le jour, c'est autre chose. Je ne voudrais pas qu'un fonctionnaire puisse se reporter à la loi et dire: «Celui-ci ne s'est pas conformé au plan obligatoire, et nous allons lui imposer une amende», du seul fait que l'employeur en était à un employé de moins que la cible prévue, qu'il n'avait pu atteindre, pour une raison ou une autre, à l'intérieur des délais impartis.

M. MacDonald: Mais vous parlez encore d'une entreprise qui se contenterait de viser le strict minimum. Pourquoi faut-il que ce soit le strict minimum? Pourquoi l'employeur ne tente-t-il pas de dépasser ce seuil, après quoi il n'aurait pas à s'inquiéter de rater de peu la cible?

M. Halliday: Monsieur le président, nous avons entendu plus tôt un témoin—et vous pourrez me corriger si je me trompe—qui proposait qu'une fois que l'entreprise aurait procédé aux aménagements nécessaires pour faciliter l'accès à une personne en fauteuil roulant, et qu'une fois que la personne se serait auto-identifiée, elle ne soit plus considérée comme handicapée parce qu'elle. . .

Le président: Ne serait plus défavorisée. J'allais relever ce point.

M. Halliday: Cela a une incidence sur les statistiques, bien sûr. Quelle solution pensez-vous pouvoir offrir à ce problème?

M. Beachell: Nous incitons nos membres à s'auto-identifier. Nous incitons nos membres à dire qu'ils sont défavorisés au plan de l'emploi lorsque cela peut porter préjudice à leur carrière. Les personnes atteintes de certains handicaps sont tellement mal perçues dans la société qu'elles risquent encore plus si elles s'auto-identifient.

Pour l'instant, nous n'avons pas pour politique de dire qu'une fois les aménagements faits, la personne handicapée n'est plus comptée. Certaines personnes handicapées diraient qu'une fois les aménagements apportés par l'employeur, les barrières à l'emploi sont supprimées et la personne handicapée n'est plus défavorisée au plan de l'emploi et n'est plus comptée dans les statistiques. Si vous faites cela, vous imposez un fardeau additionnel à l'employeur, qui pourrait être tenté de remercier l'employé qui travaille pour lui pour embaucher une autre personne au profit de laquelle il pourra déclarer des aménagements pour l'année.

Le président: Je prends bonne note de cette réponse. J'aimerais soulever une autre question qui m'a déjà été posée sur le choix entre la quantité et la qualité. Selon cet argument, un employeur peut embaucher une personne et dépenser 100,000$ en aménagements pour cette personne handicapée, et il sera tenu pour avoir engagé une personne. De l'autre côté, si l'employeur dépense 10,000$ pour embaucher 10 personnes, il est reconnu pour en avoir

[*Texte*]

against someone more severely handicapped because it is to their advantage to try to accommodate more people just to meet the quantities.

• 2140

Mr. Beachell: This is one of the difficulties of disability, and it is why addressing the issues of disability is so complex in nature. Generally what we would say to that employer is this. First of all, the majority of accommodations are not that expensive. You may have an individual there are significant expenses for. We believe you have some mechanisms to cover off those costs within the tax system. We believe there should be an accommodation fund that may also assist you if you do not have the resources to do that. But for the most part the accommodation issues for disabled persons are not that expensive.

The pieces that are expensive are the ongoing, continued support: interpreters, readers, etc. Ways have to be developed within the tax system either for the individual to be able to write off those additional costs related to their disability, when they are significant, or for the employer to do that, or for some third party to provide a support mechanism for that to happen.

What we see happening within the work force is those persons who are more easily accommodated are the people who are being hired. Those persons who are more severely disabled are not finding jobs, because the accommodation is more complex and the cost may in some instances be higher. Also, I would have to say we see within the disabled community what we call "creaming": those persons who are less disabled, less employment disadvantaged, receiving the jobs. We have to design ways...

I would have to say we do not have all the answers to this one yet. But we have to design ways for those who are more severely employment disadvantaged to find opportunities. It has to be through innovative programs, through EIC, job training, and support. It has to be through a culture of training within our society that employers embrace and actively work upon. It has to be within a tax system that tries to ameliorate the additional costs of disability so no one employer, and particularly not the disabled individual, bears the burden of the additional costs of disability. That is the type of society our organization is promoting and working towards.

The Chairman: Thank you both for your evidence this evening. We truly appreciate it, and I think we have all benefited from it.

We do not have a quorum for decision-making, but two or three issues have been raised with me that I wanted to raise with you. One relates to the B.C. Coalition of People with Disabilities. They wish to bring two representatives here. However, they have indicated they must be accompanied by two attendants. The motion we passed deals only with three representatives per organization. I wonder if we could have the agreement of those here to allow, in this instance, the

[*Traduction*]

embauché 10. Par conséquent, sous le régime actuel, il peut y avoir discrimination contre une personne qui est plus gravement handicapée parce que l'employeur a plus intérêt à faire des aménagements pour davantage de personnes pour se soumettre aux normes.

M. Beachell: Voilà un des problèmes associés à l'incapacité; c'est une des raisons pour lesquelles la question de l'incapacité est tellement complexe. En général, nous dirions ceci à un employeur. D'abord, la majorité des aménagements ne coûtent pas trop cher. Il se peut qu'on doive payer beaucoup plus pour faire des aménagements pour certaines personnes. Mais nous croyons qu'il existe des façons de récupérer ces coûts dans le système fiscal. Nous croyons également qu'il devrait y avoir un fonds d'aménagement pour aider les employeurs qui n'ont pas les ressources nécessaires pour accueillir ces employés. Il reste que la majorité des aménagements pour les personnes handicapées ne coûtent pas très cher.

En fait, ce qui coûte cher, ce sont les frais fixes de soutien: les interprètes, les lecteurs, etc. Il faut que notre système fiscal permette à la personne handicapée de déduire les coûts additionnels engendrés par son handicap, lorsque celui-ci est important, ou le permette à l'employeur, ou à une tierce partie pour que celle-ci puisse fournir un mécanisme de soutien.

La réalité du marché du travail, c'est que les personnes qui trouvent un emploi, ce sont celles qu'on peut accueillir plus facilement. Les personnes qui sont plus gravement handicapées ne trouvent pas d'emploi parce qu'il est plus difficile de les accueillir et que parfois il en coûte plus cher. De plus, au sein de la communauté des personnes handicapées, il existe un phénomène qu'on appelle l'«écrémage»: les personnes qui sont moins handicapées et moins désavantagées dans le milieu du travail obtiennent les emplois. Il nous faut trouver des moyens...

Nous n'avons pas encore toutes les réponses. Mais nous devons trouver des moyens pour aider les personnes handicapées qui ont plus de difficulté à se trouver un emploi. On peut les aider grâce à des programmes innovateurs, des programmes d'Emploi et Immigration Canada, la formation professionnelle, et en les encourageant. Notre société doit développer une mentalité de formation acceptée et mise en oeuvre par les employeurs. Notre système fiscal doit faire en sorte que ni l'employeur ni, notamment, la personne handicapée ne portent le fardeau des coûts additionnels de l'incapacité. Voilà le genre de société que notre organisation préconise et tente de développer.

Le président: Merci à vous deux d'avoir témoigné ce soir. Nous avons été heureux de vous écouter et nous avons tous appris quelque chose.

Nous n'avons pas assez de membres pour prendre des décisions, mais on a soulevé deux ou trois questions que j'avais l'intention de porter à votre attention. Premièrement, il s'agit de la B.C. Coalition of People with Disabilities. La coalition aimerait envoyer deux représentants témoigner devant le comité. Toutefois, on nous a dit qu'ils doivent être accompagnés de deux personnes. Selon la motion que nous avons adoptée, on ne peut recevoir que trois représentants

[*Text*]

waiving of the rule. We do not have a quorum for decision-making, but unless there are any objections here—we have at least four of us—perhaps we could agree to have the clerk poll the other members.

Mr. Langlois: We will do it and settle it afterwards.

The Chairman: The next matter is the matter of the bibliographies we circulated, but we do not really have enough people here to make a decision on that either, so I think I am going to let that one ride until next Monday.

[*Translation*]

par organisation. Je me demande si ceux qui sont présents ici ne voudraient pas faire une exception pour cette organisation. Il n'y a pas assez de membres présents pour prendre une décision, mais à moins qu'il n'y ait des objections—nous sommes au moins quatre—nous pourrions charger la greffière de demander aux autres députés s'ils sont d'accord.

M. Langlois: On va procéder comme cela et ensuite régler la question.

Le président: Deuxièmement, on a distribué les bibliographies, mais là encore, nous n'avons pas assez de députés pour prendre une décision. On peut donc remettre cette question à lundi.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From Treasury Board:

Ian D. Clark, Secretary, Treasury Board;

David C.G. Brown, Assistant Secretary, Employment Equity and Policy Planning Development Division.

From Toronto Women in Film and Television:

Barbara Barde, President;

Elaine Waisglass, Project Coordinator;

From the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped:

Gerry MacDonald, Vice Chairperson;

Laurie Beachell, National Coordinator.

TÉMOINS

Du Conseil du Trésor:

Ian D. Clark, secrétaire, Conseil du Trésor;

David C.G. Brown, secrétaire adjoint, Division de l'Équité en matière d'emploi, de la planification et de l'élaboration des politiques.

Du Toronto Women in Film and Television:

Barbara Barde, présidente;

Elaine Waisglass, coordonnatrice de projet.

De la Coalition des Organisations Provinciales Ombudsman des Handicapés:

Gerry MacDonald, vice-président;

Laurie Beachell, coordonnateur national.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government
Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 9

Monday, February 24, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 9

Le lundi 24 février 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en Matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada, 1985, 2e supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
APR 20 1992
University of Toronto

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24605—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice–Chairmen:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991

On Monday, February 24, 1992:

David Bjornson replaced Harry Chadwick.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice–présidentes:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'Ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991

Le lundi 24 février 1992:

David Bjornson remplace Harry Chadwick.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, FEBRUARY 24, 1992
(11)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 7:01 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, David Bjornson, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway and Robert Skelly.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

Witnesses: From Crown Corporations: Marie Tellier, Assistant Vice-President, Canadian National and Frances Trant, Manager, Canadian Broadcasting Corporation. *From the Assembly of Manitoba Chiefs:* Phil Fontaine, Grand Chief and Ted Fontaine, Executive Director. *From the Disabled People for Employment Equity:* Carol McGregor, Spokesperson and Harry Beatty, Acting Director, Advocacy Resource Centre for the Handicapped. *From the Manitoba Telephone System:* Mona Katawne, Director, Corporate Equity Department.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

Marie Tellier, from Crown Corporations, made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

Phil Fontaine from the Assembly of Manitoba Chiefs made and opening statement and answered questions.

At 8:40 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 8:44 o'clock p.m., the sitting resumed.

Carol McGregor from the Disabled People for Employment Equity made an opening statement and, with the other witness from the Advocacy Resource Centre for the Handicapped, answered questions.

The witness from the Manitoba Telephone System made an opening statement and answered questions.

At 10:21 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Luc Fortin

Committee Clerk

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 24 FÉVRIER 1992
(11)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 19 h 01, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, David Bjornson, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway et Robert Skelly.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Témoins: Des Sociétés d'État: Marie Tellier, vice-présidente adjointe, Canadien National; Frances Trant, gestionnaire, Société Radio-Canada. *De l'Assemblée des Chefs du Manitoba:* Phil Fontaine, grand chef; Ted Fontaine, directeur exécutif. *De Disabled People for Employment Equity:* Carol McGregor, intervenant; Harry Beatty, directeur intérimaire, Advocacy Resource Centre for the Handicapped. *Du Manitoba Telephone System:* Mona Katawne, directrice, Corporate Equity Department.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

Marie Tellier, des sociétés d'État, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Phil Fontaine, de l'Assemblée des chefs du Manitoba, fait un exposé et répond aux questions.

À 20 h 40, la séance est suspendue.

À 20 h 44, la séance reprend.

Carol McGregor, des Disabled People for Employment Equity, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, de Advocacy Resource Centre for the Handicapped, répond aux questions.

Le témoin de Manitoba Telephone System fait un exposé et répond aux questions.

À 22 h 21, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Luc Fortin

Greffier de Comité

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Monday, February 24, 1992

• 1904

The Chairman: I see a quorum. I think we can get under way. We want to welcome

M^me^ Tellier. Bienvenue au Comité.

We look forward to your presentation. Perhaps you would be kind enough to introduce the other members of the delegation you have with you, just for the record.

• 1905

Ms Marie Tellier (Assistant Vice-President, Canadian National): I am very pleased to be here and to have this opportunity to discuss our points of view with you. There are four people from crown corporations tonight. Ms Frances Trant is from la Société Radio-Canada; Ms Fran Abramowitz is from Canadian National and Ms Shirley Boucher is from Canada Post.

Nous présentons ce soir notre mémoire au nom de 25 sociétés d'État couvertes par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les effectifs de nos sociétés peuvent aller de 99 à 60,354 employés et regroupent au total 133,519 employés, soit 21 p. 100 de la main-d'oeuvre couverte par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Les sociétés d'État appuient sans réserve la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous pensons que c'est une loi juste qui contient tous les éléments pour assurer l'équité au Canada. Je dis cela en avançant pour preuve les changements majeurs apportés par nos 25 sociétés au mode de gestion de leurs ressources humaines.

D'aucuns ont prétendu que cette loi ne faisait qu'obliger les entreprises à amasser des statistiques pour les faire ensuite parvenir, une fois par année, à Emploi et Immigration Canada. Ce n'est certainement pas le cas des sociétés que je représente ici ce soir. Cette loi, bien au contraire, a été pour nous le point de départ d'une révision complète de tous nos systèmes d'emploi, incluant la façon dont nous recrutons notre personnel, nos méthodes de sélection, les tests d'embauche, nos programmes de formation, nos systèmes d'évaluation des tâches et de rémunération, par exemple pour respecter le principe de l'équité salariale, et nos systèmes de dotation, incluant, bien entendu, le système de promotion à l'intérieur des entreprises.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a certainement produit des résultats. J'aimerais, si vous me le permettez, attirer votre attention sur quelques données statistiques. Je vous promets que je ne vous en montrerai pas beaucoup. Je vous invite à aller au tableau numéro 1 dans le document que vous avez devant vous. Il est comme ceci, avec un graphique en bleu et rose.

On voit sur ce tableau la représentation de chacun des groupes cibles à l'intérieur de l'ensemble des 25 sociétés qui vous ont présenté ce mémoire. La colonne bleue est celle de la représentation des employés, ceux qui sont actuellement

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le lundi 24 février 1992

Le président: Je vois qu'il y a quorum. La séance est donc ouverte. Nous souhaitons la bienvenue.

to Mrs. Tellier. Welcome before the Committee.

Nous nous réjouissons d'entendre votre exposé. Je vous prie de bien vouloir nous présenter les personnes qui vous accompagnent.

Mme Marie Tellier (vice-présidente adjointe, Canadien National): Je suis très heureuse d'être ici et d'avoir l'occasion de vous présenter nos opinions. Ce soir, nous sommes quatre représentants des sociétés d'État: M^me^ Frances Trant, de la Société Radio-Canada; M^me^ Fran Abramowitz, du Canadien National, et M^me^ Shirley Boucher, de la Société canadienne des postes.

This brief is being presented on behalf of the 25 Crown corporations covered by the Employment Equity Act. Crown corporations range in size from 99 to 60,354 employees. Collectively, they employ 133,519 people, representing some 21% of the labour force covered by the Employment Equity Act.

Crown corporations whole heartedly support the Employment Equity Act. We believe it is a fair piece of legislation, comprizing all the elements required to ensure that equity is achieved and maintained in Canada. As evidence of that, I would cite the major changes in human resource management methods implemented by the 25 Crown corporations.

Some people claim that the Employment Equity Act does nothing more than force corporations to compile statistics and forward them to Employment and Immigration Canada once a year. That certainly does not apply to the corporations I represent here tonight. On the contrary; for us, the Act has served as a basis for a complete review of all our employment systems, including recruitment and selection procedures, hiring tests, training programs, task and pay evaluation systems (to insure, among other things, compliance with the principle of pay equity), and staffing systems, including—of course—procedures for promotion within corporations.

We have certainly had results with the Employment Equity Act. If you would allow it, I would like to draw you attention to some statistics. I promise I will not give you too many figures. Please turn to table 1 in the document before you. You will see a bar chart in blue and pink.

The chart illustrates the representation of each target group in the 25 corporations (taken collectively) who are presenting this brief. The blue bar indicates the representation rate among employees in our corporations;

[*Texte*]

dans nos sociétés, et la colonne rose vous montre le pourcentage de personnes embauchées par nos mêmes entreprises au cours de l'année 1990. Ce sont les dernières données disponibles actuellement. On voit que le taux de représentation est relativement bas pour chacun des groupes cibles, mais on voit aussi que leur proportion d'embauche est beaucoup plus élevée que leur taux de représentation, sauf pour le groupe des personnes handicapées. Je reviendrai à cette question dans quelques minutes. La colonne bleu pâle hachurée représente la disponibilité de la main-d'oeuvre de chacun de ces groupes dans le marché du travail.

Il est bien entendu que la représentation de chacun de ces groupes cibles à l'intérieur de nos entreprises n'atteint pas encore leur disponibilité sur le marché du travail. D'ailleurs, c'est la raison d'être de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Si cette disproportion n'existait pas, on n'aurait pas besoin d'une loi.

Quand on regarde attentivement les chiffres relatifs à l'embauche des personnes de chacun des quatre groupes cibles, on voit que dans deux cas, celui des femmes et celui des minorités visibles, les embauches, en 1990, ne sont pas très éloignées de la disponibilité. Pour les femmes, on a 40 p. 100 d'embauche contre 44 p. 100 de disponibilité; pour les minorités visibles, 5.9 p. 100 d'embauche pour 6.3 p. 100 de disponibilité. Pour les autochtones, les embauches ont dépassé la disponibilité: 3.1 p. 100 d'embauche pour 3.1 p. 100 de disponibilité.

Ces chiffres, même s'ils sont intéressants, n'indiquent pas que tous les problèmes liés à ces trois groupes cibles sont réglés. Cependant, ils montrent que des progrès remarquables ont été accomplis. Si on retournait à des données d'avant la proclamation de la loi, par exemple de 1984 et 1985, on verrait que les taux d'embauche sont très, très différents de ceux qu'on peut voir aujourd'hui.

• 1910

Concernant le groupe des personnes handicapées, les embauches n'ont pas beaucoup augmenté et n'ont pas encore dépassé ou même atteint la représentation. Je vais en parler un peu plus loin.

Bien que la loi ait produit des résultats remarquables, nous, les 25 sociétés, croyons qu'elle serait encore plus efficace si certains règlements qui s'y rattachent étaient modifiés. Alors qu'on ne voit pas de nécessité de modifier la loi elle-même, on pense que certains de ses règlements pourraient l'être. Vous avez devant vous un certain nombre de recommandations qui se rattachent à sept points des règlements.

The first one of these groups of recommendations has to do with employment equity plans, goals and timetables; the second one with monitoring enforcement and administration of the Employment Equity Act; the third with self-identification; the fourth with the role of unions and employee representatives; the fifth with the role of CEIC; the sixth with measurement of success; and the seventh with reporting requirements.

The first one is plans, goals and timetables. The act requires that employers do two things. The first is to submit statistics annually, and the second is to prepare action plans where under-representation occurs. Up to now this section

[*Traduction*]

and the pink bar indicates the percentage of employees hired by those corporations in the year 1990. These are the latest data available. We can see that, for each target group, the representation rate is fairly low; however, we can also see that the percentage of people hired in each target group is much higher than the corresponding representation rate, except for the disabled. I will come back to that in a few minutes. The striped column represents labour force availability for each target group.

Clearly, the representation rate for individual target groups in our corporations is still lower than corresponding availability on the labour market. But that is exactly why we have the Employment Equity Act. If the imbalance did not exist, we wouldn't need the act.

Let us examine hiring figures for each of the four target groups. In two cases—women and visible minorities—hiring rates in the year 1990 were not very different from availability levels. For women, hiring was at 40%, with 44% availability; for visible minorities, hiring was at 5.9%, with 6.3% availability. For aboriginal people, hiring exceeded availability: hiring was at 3.1%, with 3.1% availability.

Even though the figures are encouraging, they do not mean that all the problems associated with the three target groups have now been settled. However, they do indicate remarquable progress. We have only to look back to 1984 or 1985, before the legislation was enacted, to see that hiring rates were very, very different from those we have today.

As far as persons with disabilities are concerned, hiring rates have not very much increased, and we have still not exceeded, let alone reached, the targeted representation level for that group. I will come back to this later on.

Although the legislation has produced remarquable results, the 25 Crown Coporations we represent believe that it could be rendered even more effencient by modifying certain regulations. If the law itself does not require to be amended, we believe some of its regulations could be. We are putting forward recommendations pertaining to seven aspects of the regulations.

La première recommandation porte sur les plans, objectifs et calendriers concernant l'équité en matière d'emploi; la deuxième, sur le contrôle de l'application de la loi; la troisième, sur l'auto-identification; la quatrième, sur le rôle des syndicats et des représentants du personnel; la cinquième, sur le rôle de la CEIC; la sixième, sur l'évaluation des progrès accomplis; et la septième, sur l'établissement des rapports.

La première recommandation porte donc sur les plans, objectifs et calendriers concernant l'équité en matière d'emploi. La loi impose deux exigences aux employeurs. Ceux-ci doivent d'abord présenter des statistiques

[*Text*]

has not been monitored, and that would be subsection 5(1) of the Employment Equity Act. In our minds it is just as important to prepare plans as it is to gather statistics. One doesn't go without the other unless, of course, statistics show that equity has already been achieved.

We're not sure why the action plan section hasn't been systematically monitored, but we do recommend that action plans be monitored through on-site visits to ensure that employers take appropriate measures to correct under-representation. The monitoring of the action plans could be similar to the federal contractors program, which we see as being successful. We are, however, strongly opposed to making those plans public. That's because a good employment equity plan will cover all aspects of human resources management and be really closely linked to the corporate business plan. Corporate business plans are, and should be, highly confidential. Were the employment equity plans to be made public, they would become much less specific, more diluted and would not serve the purpose of involving all parts of the organization in the achievement of equity.

An issue closely related to action plans and the setting of goals and objectives is the issue of quotas. Representatives of target groups have suggested quotas as a means of increasing the pace of their integration into the workplace. We believe quotas would be counter-productive. They could lead to legal battles or at least to lengthy discussions as to their appropriateness for a particular corporation. All this would be a waste of time, energy and money. Moreover, quotas rest the solution on employers' shoulders only where much, much broader solutions are warranted.

We certainly recognize that there is a gap between qualified target group applicants and matching job openings with qualified designated group people. We found this especially with persons with disabilities. In order to solve this major difficulty, partnerships must be established between business, educational institutions and designated group associations so that these designated groups be better prepared for entry into the work force.

Partnerships also need to be established between those three groups to help bridge the gap between job-ready candidates, those that are already prepared to enter into the labour force, and these same employers who have the job openings. This is a real issue. The match is not always easily made. We, the employers, don't always know how and where to find target group applicants, and obviously they don't always know where to find us either.

[*Translation*]

annuellement sur la représentation des groupes cibles au sein de leur effectif et établir ensuite des plans d'action lorsqu'il y a sous-représentation de ces groupes. Jusqu'ici, le paragraphe 5 (1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a pas fait l'objet d'un contrôle. Or, nous attachons autant d'importance à l'établissement des plans qu'à la collecte des statistiques. Une activité ne va pas sans l'autre, à moins, évidemment, qu'on n'ait déjà atteint l'objectif de l'équité en matière d'emploi.

Nous ne comprenons pas vraiment pourquoi l'article portant sur l'établissement des plans d'action n'a pas encore fait l'objet d'un contrôle systématique. Nous recommandons donc qu'on procède à des visites des lieux de travail pour s'assurer que les employeurs ont pris les mesures voulues pour remédier à la sous-représentation des groupes cibles. On pourrait contrôler l'application des plans d'action de la même façon qu'on contrôle un autre programme qui connaît du succès, soit le programme de contrats fédéraux. Nous nous opposons cependant catégoriquement à la divulgation de ces plans, parce qu'un bon plan d'équité en matière d'emploi portera sur tous les aspects de la gestion des ressources humaines et sera lié de très près aux plans d'entreprise. Or, les plans d'entreprise dont des documents hautement confidentiels. Si leur divulgation était obligatoire, les plans d'équité en matière d'emploi seraient beaucoup plus vagues et ne reposeraient pas sur la participation de tous les éléments de l'entreprise.

La question des contingents est liée de près aux plans d'action et à l'établissement d'objectifs d'équité en matière d'emploi. Les représentants des groupes cibles estiment que les contingents permettront d'accélérer leur intégration au milieu de travail. Nous pensons que ce serait plutôt le contraire. L'imposition de contingents pourrait mener à des contestations juridiques ainsi qu'à des discussions interminables quant à leur pertinence. Cela constituerait un gaspillage de temps, d'énergie et d'argent. Qui plus est, l'imposition de contingents laisserait entendre que seuls les employeurs peuvent régler le problème de la sous-représentation des groupes cibles quand le problème est d'envergure beaucoup plus vaste.

Nous admettons toutefois le fait que certains groupes cibles sont sous-représentés parmi la population active, bien qu'on trouve, au sein de ces groupes, des candidats compétents pour les postes à combler. C'est particulièrement le cas en ce qui touche les personnes handicapées. Afin de régler ce problème majeur, il faut établir des partenariats entre les entreprises, les établissements d'enseignement et les associations représentant les groupes cibles, de manière à favoriser leur intégration à la population active.

Des partenariats doivent aussi s'établir entre ces trois groupes pour permettre de jumeler les candidats qui sont déjà prêts à entrer sur le marché du travail avec les employeurs qui ont des postes à leur offrir. Ce jumelage n'est pas toujours facile à faire. Nous, c'est-à-dire les employeurs, nous ne savons pas toujours où trouver des candidats appartenant aux groupes cibles, et ces candidats, de toute évidence, ne savent pas toujours comment nous trouver, nous.

[*Texte*]

The second group of recommendations is under monitoring, enforcement and administration of the Employment Equity Act. The responsibility for the monitoring and enforcement, as well as administration, should reside within Employment and Immigration Canada. EIC has over the years accumulated a wealth of expertise in the field of equity. These people are also extremely knowledgeable of the Canadian work force and of the labour market in general. They are also experienced in working with employers. It would take time and a large budget to create a new agency for monitoring and enforcement, and that would detract energy from making employment equity happen.

• 1915

Some of the crown corportions are under review by the Canadian Human Rights Commission, and while most have co-operated fully, others felt that the CHRC did not have the necessary judicial power. CN, as an example, has fully co-operated with the commission. We have answered every request for information and documents and have provided all required statistics, interviews, and visits to our work sites. But the commission has not yet informed us of its findings. We are forced to recognize that our experience to date with the commission, as the enforcement agency, has not yielded results, although almost three years have elapsed since the beginning of the year-review process.

Self-identification: This issue has been very problematic for us, particularly with the people with disabilities target group. The definition imposed by the regulations is so subjective that we don't know who we are talking about. We need a simple, clear, and objective definition. The crown corportions recommended a definition similar to the one used in the Americans with Disabilities Act. That definition would be:

> A person with a disability is a person who has a persistent physical or mental impairment which substantially limits a major life activity

Of course, availability statistics should reflect the definition, and that is definitely not the case now.

We would also like to recommend that each employee who is the subject of accommodation directly related to his or her difference may, if she or he refuses to self-identify, be identified by their employer and counted in the official statistics. Otherwise, employers don't receive credit for employing these target-group people. We have many, many examples of such situations.

As well, employers should be permitted to make a visual identification of the people belonging to the designated groups. After all, one of them is called visible minorities. After having notified them that they have been identified,

[*Traduction*]

La deuxième recommandation porte sur le contrôle de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La responsabilité à cet égard devrait être confiée à Emploi et Immigration Canada. Au fil des années, EIC a acquis beaucoup d'expérience dans ce domaine. Ses fonctionnaires connaissent très bien la composition de la population active canadienne ainsi que le marché du travail en général. Ils savent également comment traiter avec les employeurs. À notre avis, la création d'un nouvel organisme qui serait chargé du contrôle et de l'application de la loi exigerait beaucoup de temps et d'argent, ce qui ne ferait que retarder la réalisation de l'objectif de l'équité en matière d'emploi.

La Commission canadienne des droits de la personne étudie à l'heure actuelle la façon dont certaines sociétés d'État se sont acquittées de leurs obligations en ce qui touche l'équité en matière d'emploi. La plupart d'entre elles ont collaboré pleinement avec la commission, mais certaines d'entre elles ont estimé que la CCDP n'avait pas la compétence voulue pour entreprendre cet examen. Le CN, par exemple, a collaboré pleinement avec la commission. Nous avons répondu à toutes les demandes de renseignements qui nous avaient été faites et nous avons fourni tous les documents et les statistiques demandés. Nous avons donné des entrevues et nous avons permis qu'on visite nos lieux de travail. La commission ne nous a cependant pas encore communiqué ses conclusions. Force nous est de reconnaître que nos rapports avec la commission, à titre d'organisme chargé de faire appliquer la loi, n'ont pas été très fructueux, bien que près de trois ans se soient déjà écoulés depuis le début du processus d'examen.

Parlons maintenant de l'auto-identification. Cette exigence de la loi nous pose des difficultés, en particulier en ce qui touche les personnes handicapées. Ce groupe cible est défini de façon tellement subjective dans le règlement que nous ne savons pas exactement qui en fait partie. Il faut que la définition soit simple, claire et objective. Les sociétés d'État recommandent l'adoption d'une définition analogue à celle qu'on trouve dans l'Americans with Disabilities Act. Cette définition est la suivante:

> Une personne handicapée est une personne qui est affligée d'une incapacité physique ou mentale permanente qui limite de façon importante une activité de la vie courante.

Les statistiques sur la disponibilité des membres de ce groupe cible devraient refléter la définition qui en est donnée, ce qui n'est certainement pas le cas à l'heure actuelle.

Nous aimerions également recommander qu'on permette aux employeurs d'inclure dans les statistiques officielles les employés qui refusent de s'auto-identifier comme appartenant à un groupe cible lorsqu'il est nécessaire de prendre certaines dispositions spéciales à l'égard de ces employés. Autrement, on ne reconnaît pas les efforts déployés par les employeurs pour recruter des gens appartenant aux groupes cibles. Ce cas est très fréquent.

En outre, on devrait également permettre aux employeurs d'identifier visuellement les personnes appartenant aux groupes cibles. Après tout, l'un de ces groupes s'appelle le groupe des minorités visibles. De cette

[*Text*]

count them in the official statistics. For example, at CBC, an aboriginal who did not self-identify but was hired as an announcer as the result of a particular language skill could be included in the data report through managerial assessment. He would be identified by management.

If new definitions are brought forth, we don't recommend that employers resurvey their work force, as that is a very time-consuming and costly exercise. At CN, for example, we have as we stand now, an 88% return on the identification questionnaires, the survey. That was achieved after many years, because our first survey was done in 1986. We followed up, we went back, we really insisted that people return their self-identification questionnaire. We wouldn't want to start all over again, so we recommend that the new definitions apply only to new employees, and time would correct the imbalances.

Parlons maintenant du rôle des syndicats et des représentants du personnel.

Nous convenons que les syndicats doivent jouer un rôle actif dans le processus d'équité. Cependant, il devrait appartenir aux employeurs de décider du mode de consultation le plus approprié au sein de chaque entreprise. Nous préconisons que les employeurs soient responsables de l'établissement des objectifs et des calendriers, et que les syndicats et les représentants du personnel contribuent à leur mise en oeuvre. Nous croyons que les mesures d'équité en matière d'emploi devraient absolument être exclues du processus de négociation. Il s'agit là de droits non négociables.

Le rôle dévolu à Emploi et Immigration Canada: Nous avons déjà parlé du rôle d'Emploi et Immigration comme responsable du contrôle de l'application et de l'administration de la loi. Nous aimerions recommander de plus qu'Emploi et Immigration, par le biais des centres d'emploi du Canada, aide les entreprises dans le recrutement de membres des groupes cibles. Les employeurs ont besoin d'aide et de soutien, et Emploi et Immigration nous semble tout indiqué pour leur apporter cela.

Des crédits pourraient aussi être accordés aux sociétés d'État pour leur permettre d'appliquer des mesures visant à assurer l'équité. À ce jour, elles n'ont pu être considérées au titre de programmes de financement gouvernemental, comme le Fonds pour la promotion de l'égalité en milieu de travail de Travail Canada, ou Emplois-avenir, ou Les chemins de la réussite.

De plus, selon nous, Emploi et Immigration devrait partager la responsabilité d'éduquer le grand public à l'équité en emploi en se dotant d'un budget de communication et de publicité. Nous croyons bien fermement que cela contribuerait à combler l'écart auquel nous faisions allusion plus tôt, à savoir celui qui existe entre les entreprises et les membres des groupes cibles.

[*Translation*]

façon, les employeurs pourraient inclure ces personnes dans leurs statistiques après les avoir informées du fait qu'elles sont considérées comme appartenant à un groupe cible. De cette façon, Radio-Canada, qui a recruté un autochtone comme annonceur parce qu'il parlait une langue autochtone donnée, pourrait compter cette personne parmi les membres d'un groupe cible, malgré le fait que celle-ci refuse de s'auto-identifier comme appartenant à ce groupe. La direction pourrait faire l'identification.

Si l'on propose de nouvelles définitions, nous ne recommandons pas que les employeurs fassent un nouveau sondage auprès de leur effectif, car cela prend du temps et coûte cher. Au CN, par exemple, 88 p. 100 des personnes à qui on envoie un questionnaire d'auto-identification le remplissent. Il nous a fallu des années pour atteindre ce résultat, puisque l'envoi des premiers questionnaires remonte à 1986. Nous avons tenu bon et nous avons insisté pour que les gens nous renvoient leur questionnaire d'auto-identification. Nous ne voulons pas repartir de zéro, et c'est pourquoi nous recommandons que les nouvelles définitions ne s'appliquent qu'aux nouveaux employés. Avec le temps, toutes les données seront mises à jour.

Let's now talk about the role of unions and of personnel representatives.

We agree that unions must play an active role in the employment equity process. However, employers should be able to decide which consultation mechanism suits them best. We recommend that employers be responsible for setting goals and timetables and that unions and personnel representatives contribute to their implementation. We believe that employment equity measures should not be part of the negociation process. In any case, these are non-negotiable rights.

The role of Employment and Immigration Canada. We have already said that Employment and Immigration Canada should be responsible for monitoring enforcement and administration of the law. We also recommend that Employment and Immigration Canada, through Canada Employment Centres, help businesses to recruit employees belonging to the target groups. Employers need help in this regard and Employment and Immigration Canada should be able to give them the required help.

Funds could also be allocated to Crown Corporations to help them implement employment equity measures. Up to now, they have not been eligible to financial help under government programs like Workplace Equality Fund, a Labour Canada Program, or Future Jobs or Pathways to Success.

We also believe Employment and Immigration Canada should share the responsibility to educate the public on employment equity by providing for a communication and publicity budget. That would help to bridge the gap we were referring to earlier, that is the gap which exists between businesses and the individuals belonging to the target groups.

[*Texte*]

Enfin, en ce qui concerne l'évaluation et la vérification des rapports statistiques présentés par les employeurs, il serait souhaitable que le personnel d'Emploi et Immigration soit bien au fait du contexte commercial de chacun, à savoir sa situation financière, son taux de croissance, etc.

• 1920

L'évaluation des progrès accomplis: Les progrès doivent être évalués en fonction des possibilités. Tous savent que l'économie canadienne et la situation financière des sociétés d'État connaissent des temps très, très difficiles.

J'aimerais attirer de nouveau votre attention sur un graphique que vous allez trouver à la fin du document. C'est celui qui est en forme de tarte. On y voit que la proportion de personnes embauchées est toute petite par rapport au nombre total d'employés. Les personnes embauchées sont représentées en rouge et le total des employés est en noir; les départs sont en jaune. Ce graphique nous montre, pour l'ensemble de toutes les sociétés de la Couronne, quelles sont les possibilités chaque année d'améliorer la situation relativement aux membres des groupes cibles.

On voit tout de suite que les possibilités sont peu nombreuses. C'est là la raison principale de la lenteur qu'on constate dans l'avènement de l'équité. Ce n'est pas attribuable à la mauvaise volonté des entreprises, mais au fait qu'il y a très peu d'embauche. Beaucoup d'entreprises ont été obligées de diminuer leur personnel, et il y en a certainement très peu qui sont en période d'expansion.

Même si les pourcentages d'embauche des membres des groupes cibles peuvent être assez élevés, comme on l'a vu dans le premier graphique, la représentation ne pourra sûrement pas varier de façon significative avant un bon nombre d'années. Il en serait certainement bien autrement si nous étions en phase d'expansion, si nous pouvions ajouter des postes et embaucher un grand nombre de personnes.

Cependant, même dans une période difficile comme celle que nous traversons, l'équité progresse. Des actions sont prises pour assurer le développement des membres du personnel qui appartiennent à des groupes cibles. Des bourses d'études sont offertes, des programmes de sensibilisation et de formation sont mis en place et toutes sortes de mesures spéciales sont implantées, mais il n'y a rien de tout cela qui apparaît dans les rapports sur l'équité qui sont soumis à Emploi et Immigration Canada.

Les sociétés d'État recommandent donc que les rapports statistiques annuels soint complétés de rapports sur les mesures qualitatives prises par les employeurs.

Nous aimerions aussi que les employeurs qui le méritent soient récompensés, comme cela se fait, par exemple, à la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario ou dans le programme de contrats fédéraux. Les récompenses encouragent les employeurs à poursuivre dans la bonne voie. Les sanctions les découragent.

Les exigences relativement aux rapports statitisques requis par la Loi ne devraient pas être modifiées. Ces rapports sont complexes, mais nous avons, depuis 1986, mis en place les systèmes informatiques nécessaires pour les

[*Traduction*]

As regards the assessment and the control of statistical reports submitted by employers, it would be preferable that Employment and Immigration Canada's personnel be familiar with the business context pertaining to each employer, i.e. their financial situation, their growth rate, etc.

Evaluation of progress made: Progress must be assessed in terms of opportunities. Everyone knows that the Canadian economy and the Crown corporations have gone through extremely difficult times.

Once again, I would like to draw your attention to a chart found at the end of the brief, the pie chart. It shows that the number of people hired is a mere fraction of the total number of employees. People hired are showing in red, while total employees is showing in black; employees who were terminated are showing in yellow. This chart shows us the opportunities to improve the situation for members of target groups each year, for all Crown corporations as a whole.

One immediately sees that these opportunities are few and far between. That is the main reason why employment equity is proceeding so slowly. Progress is not slow because companies are unwilling, but because they are hiring very few new employees. Many companies have had to decrease their staff, and certainly very few of them have grown.

Even though the hiring figures for members of target groups may be quite high, as we saw in the first chart, representation will certainly not vary significantly for a good many years. The situation would certainly be quite different if we were in a boom economy, if we could increase the number of positions and hire a large number of people.

However, employment equity is making advances, even in the difficult period that we are going through. Action has been taken to ensure the professional development of staff members who belong to target groups. Scholarships have been offered, training and awareness programs have been set up and all kinds of special measures have been put in place, but none of that appears in the employment equity reports submitted to Employment and Immigration Canada.

Consequently, the Crown corporations recommend that reports on qualitative measures taken by employers be submitted along with the annual statistical reports.

We would also like deserving employers to be awarded, as is done by means of the Ontario Women's Directorate or the Federal Contractors Program. Awards encourage employers to stay on track, while sanctions discourage them.

The statistical reporting requirements set out in the Act should not be changed. These reports are complex, but starting in 1986, we have set up the computer systems needed to complete them. These reports must be produced once a

[*Text*]

compléter. Il est important qu'ils soient produits une fois par année, et non à tous les deux ou trois ans, afin d'assurer la compréhension et la fiabilité des données. Les changements dans la structure des organisations et dans les systèmes informatiques eux-mêmes sont fréquents. Si les rapports n'étaient produits qu'à tous les deux ou trois ans, on connaîtrait de grandes difficultés et il y aurait possibilité d'une perte de continuité. On aurait bien du mal à assurer la fiabilité de ces rapports.

Nous recommandons également que les employeurs soient autorisés à présenter des données statistiques sur les salariés temporaires s'ils estiment que l'intégration de ces salariés est de nature à accroître la représentation des groupes désignés au sein de leur effectif. Cet aspect revêt une importance particulière pour la Société Radio-Canada, en raison des circonstances propres au secteur de la radiotélédiffusion.

La Société a à son service un très grand nombre d'employés contractuels à long terme, dont la situation en termes d'affectation, de niveau d'autorité et de rémunération est identique à celle du personnel permanent. On ne peut les dissocier. Toutefois, ces salariés temporaires ne peuvent actuellement être inclus dans les effectifs pris en considération dans l'évaluation effectuée par Emploi et Immigration Canada. C'est une difficulté qui se pose à certaines de nos sociétés.

On behalf of these 25 crown corporations I represent, I want to thank you for the opportunity to appear before the committee.

On closing, I would like to point out that employment equity will not be achieved overnight. Opportunities to hire and promote people occur slowly except in a booming economy, an unlikely scenario for Canada in the short term. We must be careful that employment equity legislation does not increase expectations that will be unattainable in the short term. However, government, employers, labour, designated-group associations, and educational institutions should work in partnership to achieve employment equity goals.

The Chairman: *Merci, madame.*

As committee members will realize, we have four witnesses tonight.

• 1925

Madam Bertrand.

Mme Bertrand (Brome—Missisquoi): Mesdames, comme je suis en minorité à cette table, je suis contente de voir que vous êtes en majorité à l'autre bout de la table.

Ce rapport est complet, clair et bien étoffé. Je vous remercie de nous l'avoir présenté. J'ai deux petites questions parce que j'ai mal saisi certaines choses.

À la page 2, vous parlez d'une révision complète de vos systèmes d'emploi. Lorsque vous parlez de vos méthodes de sélection, vous écrivez entre parenthèses «tests d'embauche». Comment faites-vous ces tests d'embauche? Comment procédez-vous?

[*Translation*]

year, and not once every two or three years, so as to ensure that the data is reliable and can be understood. Organizational structures and the data systems themselves are often changed. If the reports were only produced once every two or three years, this would lead to great difficulties and continuity could be lost. It would be very difficult for us to ensure that these reports are reliable.

We also recommend that employers be permitted to include their temporary employees in their statistical report if they feel that there is an impact on their reporting by increasing designated group representation. This is of utmost concern to the Canadian Broadcasting Corporation because of circumstances unique to the broadcasting industry.

The CBC has many long-term contractual employees, and in terms of work assignments, authority and compensation, these individuals are undistinguishable from the Corporation's permanent employees. One cannot make a distinction between these two groups of employees. However, at the present time, these temporary employees cannot be included in EIC's evaluation of the workforce. Some of the other Crown corporations have this problem as well.

Au nom des 25 sociétés d'État que je représente, je tiens à vous remercier de m'avoir donné l'occasion de comparaître devant le comité.

En terminant, j'aimerais souligner que l'équité en matière d'emploi ne sera pas réalisée du jour au lendemain. L'embauche et les promotions se font lentement, sauf en période d'expansion économique, ce qui est peu probable pour le Canada à court terme. Nous devons faire attention à ce les lois relatives à l'équité en matière d'emploi ne suscitent pas des attentes que l'on ne pourrait pas combler à court terme. Cependant, le gouvernement, les employeurs, les syndicats, les associations qui représentent les membres des groupes désignés et les établissements d'enseignement doivent collaborer afin de réaliser les objectifs de l'équité en matière d'emploi.

Le président: *Thank you, Mrs. Tellier.*

Je tiens à rappeler aux membres du comité que nous avons quatre témoins à entendre ce soir.

Mrs. Bertrand.

Ms Bertrand (Brome—Missisquoi): Ladies, given that I am one of the very few women on this committee, I am pleased to see that you form the majority at the other end of the table.

This report is complete, clear and well-developped. I would like to thank you for submitting it to us. I had trouble understanding a number of things, so I have two short questions for you.

On page 2, you mention a complete overhaul of your hiring systems. When you were talking about your selection methods, you put "hiring tests" between brackets. How do you carry out these hiring tests? How do you go about it?

[*Texte*]

Mme Tellier: Vous parlez en particulier du Canadien National?

Mme Bertrand: Eh bien, vous parlez au nom de...

Mme Tellier: Il y a une quantité de tests d'embauche qui sont développés par les différentes entreprises pour les différents postes d'entrée. Je prends l'exemple de chez nous: on a une dizaine de différentes batteries de tests à l'embauche. Au lieu d'avoir des exigences scolaires, par exemple une douzième année, on dit: Nous n'avons aucune exigence scolaire, mais vous devez nous montrer que vous avez les qualifications nécessaires pour occuper tel ou tel poste. Alors, on a des tests d'embauche.

On a dû s'assurer que ces tests ne défavorisaient pas certains des groupes cibles, autrement dit qu'ils étaient parfaits pour mesurer les habilités nécessaires pour accomplir une tâche particulière. On ne veut pas mesurer des tâches que la personne n'aura pas à accomplir dans son travail de tous les jours.

Mme Bertrand: Il s'agit donc de l'embauche générale. Dans ces tests-là, il n'y a rien de particulier pour les groupes cibles.

Mme Tellier: Ah oui, il y a plein de choses particulières. Par exemple, on a développé des tests avec de grosses lettres pour les personnes ayant des difficultés visuelles. On a aussi fait subir verbalement des tests écrits à des personnes, parce que ces personnes ne pouvaient pas lire. On a aussi fait subir un test par un interprète à une personne qui ne pouvait pas entendre. Bien sûr, on les a modifiés.

Mme Bertrand: Cela répond à ma question. À la page 11, vous dites:

> Il serait souhaitable que le personnel d'Emploi et Immigration soit bien au fait du contexte commercial de chacun, à savoir sa situation financière, son taux de croissance...

En faisant cette recommandation-là, ne craignez-vous pas que les employeurs prennent une situation financière difficile comme prétexte pour ne pas... Je ne parle pas de vous, car vous semblez bien le faire, mais en général, cela pourrait conduire à des abus. On pourrait toujours évoquer cette raison-là pour ne pas se conformer à la loi.

Mme Tellier: Je n'ai pas de mal à vous répondre non. On ne pourrait pas utiliser ce genre d'argument parce que, même quand il n'y a pas d'embauche du tout, il y a énormément de travail à faire à l'intérieur. Bien sûr, on ne pourra pas augmenter la représentation des groupes cibles si on n'embauche pas, mais on va pouvoir aider ceux qui sont déjà dans l'entreprise à cheminer, à se développer, à avoir des promotions, à acquérir plus de connaissances. Il y a beaucoup de choses à faire à ce niveau-là. On pourra améliorer le milieu de travail pour que les personnes soient mieux intégrées et plus confortables. Il y a beaucoup de choses à faire à l'intérieur, même quand on n'embauche pas.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): I thank the presenters for their submission.

On page 15 you said opportunities to hire and promote people occur slowly except in a booming economy. I'm told by the government, at least, that we had a booming economy from 1984 to 1990, yet employment equity wasn't achieved

[*Traduction*]

Ms Tellier: Are you talking about Canadian National in particular?

Ms Bertrand: Well, you represent...

Ms Tellier: The various corporations have developped a number of hiring tests for the various entry-level positions. I will give an example from my corporation: we have a dozen different batteries of hiring tests. Rather than asking for a certain level of education, such as grade 12, we tell candidates that we do not have any educational requirement, but that they must show us that they have the qualifications needed to occupy a particular position. So for that reason, we have hiring tests.

We had to ensure that these tests did not put some of the target groups at a disadvantage. In other words, we had to make sure that they perfectly measured the skills needed to carry out a particular task. We do not want to measure tasks that the person will never have to carry out in his or her day-to-day work.

Ms Bertrand: So they are for general hiring purposes. These tests do not contain anything particular for target groups.

Ms Tellier: Actually, they contain all sorts of special provisions. For instance, we developped tests that use large letterings for people who have trouble seeing. We have also administered written tests to people orally, because they could not read. We also gave a test to a person who could not hear using a sign language interpreter. Or course we have modified these tests.

Ms Bertrand: That answers my question. On page 11, you say, and I quote:

> We ask that EIC staff be knowledgeable of and understand the individual business environment of each employer, i.e. their financial situation, their growth rate...

By making that recommendation, aren't you afraid that employers will use their difficult financial situation as an excuse for not... I am not talking about your corporation, since you seem to be doing a good job, but in general, this recommendation could lead to abuses. A company could always give that reason for not complying with the Act.

Ms Tellier: I have to disagree with you. One could not use that kind of argument since there is a great deal of work to be done in-house, even when absolutely no new employees are being hired. Of course, one could not increase the representation of target groups if one does not hire, but one can help those who are already working in the corporation to progress, develop, be promoted, gain more knowledge. Many things can be done at that level. One could improve the workplace so that these people are better integrated and more comfortable. Many things can be done within the corporation, even when it is not hiring.

M. Skelly (Comox—Alberni): Je tiens à remercier les témoins de leur mémoire.

À la page 15, vous dites que l'embauche et les promotions se font lentement, sauf en période d'expansion économique. Mais au moins le gouvernement me dit que l'économie a progressé considérablement entre 1984 et 1990;

[*Text*]

when all these hiring opportunities were opened up as a result of a booming economy. How do you explain that? If a booming economy is what promotes employment equity, then we should have had it by now, in all 25 crown corporations especially.

Ms Tellier: It's an easy and difficult question to answer.

• 1930

When we look at Canada as a whole, not every company in Canada was into employment equity. We have to remember the law was passed only in 1986. People learned what it was, got their systems in place, had to see where the difficulties were. Very few people realized they were discriminating against certain people. Very few people would say, I'm a discriminatory employer. People had to learn what systemic discrimination was all about, how it impacted on people, and what needed to be corrected. That had to be done over the years.

You say we don't see changes until 1990. I think I have shown you hiring has changed an awful lot. There has been a tremendous increase in the hiring of the target groups.

You must also remember crown corporations and many other companies were decreasing... Canadian National had 130,000 employees in the 1950s, and now we have 33,000. That is 100,000 less than we had. The opportunities for change are small. That does not mean they are not there, but they are small, smaller than they were or they would be if the economy were booming.

Mr. Skelly: A number of crown corporations are now subject to the enforcement activities of the Canadian Human Rights Commission, yet it isn't really allowed to enforce the legislation unless the figures show there is evidence of systemic discrimination. Have the crown corporations admitted there is systemic discrimination and the figures need to be changed, and they're co-operating, as you indicate, with the Canadian Human Rights Commisesion?

Ms Tellier: I'll speak for my own corporation, Canadian National. We have collaborated fully. There are some people from Human Rights here who would confirm what I'm saying.

The difficulty is not with co-operation. In our case I think it's with the difficulty of assessing what is really happening inside such a large corporation. Over the two years when the commission reviewed employee movements—people hired, people terminated, and promotions—they had in their hands 25,000 movements of people. For the commision or for us to establish whether there is any discrimination in all those movements, or in one of them...it must be difficult for them, because it has taken more than three years and we still don't know if we are...

[*Translation*]

pourtant, on n'a pas réalisé l'équité en matière d'emploi quand toutes ces possibilités d'embauche sont apparues dans cette économie en pleine expansion. Comment expliquez-vous cet échec? S'il faut une économie en pleine expansion pour promouvoir l'équité en matière d'emploi, alors nous devrions avoir réalisé l'équité en matière d'emploi maintenant, surtout chez les 25 sociétés d'État.

Mme Tellier: Il est à la fois facile et difficile de répondre à votre question.

Si l'on considère l'ensemble du Canada, on ne peut pas dire que toutes les sociétés prenaient des mesures d'équité en matière d'emploi. N'oublions pas que la loi n'a été adoptée qu'en 1986. Il a fallu que les gens soient mis au courant, qu'ils mettent des systèmes en place et qu'ils analysent les difficultés. Très rares sont ceux qui se rendaient consciemment responsables de discrimination. Très rares sont les employeurs qui pensaient faire de la discrimination. Il a fallu sensibiliser les employeurs à la discrimination systémique, à ce que cela représentait pour ceux qui en étaient victimes et aux mesures à prendre pour y remédier. Cela ne pouvait pas se faire du jour au lendemain.

Vous dites qu'il n'y a pas eu de changements jusqu'en 1990. Je crois vous avoir pourtant indiqué que les pratiques d'embauche ont considérablement évolué. On a embauché beaucoup plus de membres des groupes cibles.

N'oubliez pas non plus que les sociétés d'État et beaucoup d'autres sociétés diminuaient... Le Canadien National avait 130,000 employés dans les années 50, et n'en a plus que 33,000 aujourd'hui. C'est-à-dire 100,000 de moins. Les possibilités de changement sont donc limitées. Cela ne signifie pas que l'on ne peut rien faire, mais cela limite certainement. On n'a pas les mêmes possibilités que lorsque l'économie est florissante.

M. Skelly: Un certain nombre de sociétés d'État doivent maintenant se soumettre à l'autorité de la Commission canadienne des droits de la personne. Or, la commission ne peut pas vraiment faire appliquer la loi si les chiffres ne prouvent pas de discrimination systémique. Les sociétés d'État ont-elles admis l'existence d'une discrimination systémique et la nécessité d'obtenir d'autres résultats, et coopèrent-elles, comme vous semblez le dire, avec la Commission canadienne des droits de la personne?

Mme Tellier: Je vous répondrai pour ma propre société, le Canadien National. Nous avons pleinement collaboré. Il y a ici des gens de la commission qui peuvent confirmer ce que je vous dis.

Le problème n'est pas un manque de coopération. Dans notre cas, c'est qu'il est difficile d'évaluer ce qui se passe réellement dans une société aussi importante. Dans les deux années qu'a consacrées la commission à analyser les mouvements d'employés—embauches, mises à pied et promotions—il y eu 25,000 mouvements. Que ce soit la commission ou nous-mêmes, il est difficile d'établir s'il y a des cas de discrimination dans l'ensemble de ces mouvements ou dans l'un d'entre eux... En tout cas, cela fait plus de trois ans que la commission analyse la situation, et nous ne savons toujours pas si...

[*Texte*]

We don't think we're practising systemic discrimination. We spend enough energy not doing it. It could be we still have some things that need to be corrected. We'd certainly be willing to look at those and correct them as soon as we can.

Mr. Skelly: Canadian National is a railway that competes in the United States with American railways. In the United States you come under United States employment equity legislation, or equal opportunities legislation. How do you compare down there? Are you before the American human rights commission or its equivalent? What's your performance in the United States as an equal opportunity employer?

Ms Tellier: To my knowledge, we've never been questioned by the EOC or any other legislative body in the United States. Maybe it's because they think we're perfect; I don't know.

Mr. Skelly: I was wondering about the difference between your performance here and down there. You're before the Human Rights Commission up here, yet down there you conform with their legislation.

Ms Tellier: To my knowledge, we haven't been held to conform with their legislation. They've never come to us to ask us if we are respecting their legislation exactly.

Mr. Skelly: Do you?

Ms Tellier: From what I know of it, we certainly would be, definitely.

Their legislation is quite different from ours. Ours is much more positive legislation, where employers are obliged to go forward in eliminating all discrimination to achieve equity. In the United States you have only the elimination-of-discrimination part, as I see it. It's much more on that side, where applicants, for example, would lay a complaint against a railway that they haven't been hired because they're a woman or a member of a visible minority group. Then the corporation would go to prove they're not discriminating. In Canada it's quite different.

I much prefer our legislation. I think it's much more complete. It has that part also. Human Rights is certainly there to make sure there isn't any discrimination. But then you have all this positive aspect. That's why there are many more measures and initiatives that favour the achievement of equity in Canada, from where I see it, than in the United States.

• 1935

Mr. Skelly: What kind of process do you follow in CN? You seem to take a more management-rights approach to dealing with the trade unions on employment equity issues, but you're required under the employment equity legislation to discuss your employment equity plans with the representatives of your employees. How do you go through that process of consultation?

Ms Tellier: We're quite aware that we have to do that, and it's not a difficult thing to do. I've met—and not only me but other people also—with all of the chairpersons of the unions, and also many union reps, to discuss these issues.

[*Traduction*]

Nous ne pensons pas que nous faisons de la discrimination systémique. Nous faisons en tout cas tout ce que nous pouvons pour ne pas en faire. Il est possible qu'il y ait encore certaines choses à corriger. Nous serions certainement prêts à examiner la situation et à y remédier au plus vite.

M. Skelly: Le Canadien National est une compagnie de chemin de fer qui doit faire face à la concurrence des chemins de fer américains aux États-Unis. Aux États-Unis, il y a la loi américaine sur l'équité en matière d'emploi ou sur l'égalité des chances. Comment êtes-vous considérés aux États-Unis? Êtes-vous devant la commission américaine des droits de la personne ou son équivalent? Considère-t-on aux États-Unis que vous êtes un employeur qui offre des chances égales à tous?

Mme Tellier: À ma connaissance, nous n'avons jamais été interrogés par la EOC ni par quelque autre organe législatif aux États-Unis. Peut-être est-ce parce qu'ils nous jugent parfaits; je n'en sais rien.

M. Skelly: Je me demandais si vous faisiez mieux les choses ici ou là-bas. Ici, vous êtes devant la Commission des droits de la personne, alors que là-bas, vous semblez respecter la loi.

Mme Tellier: Je ne crois pas que l'on nous ait jamais rappelé qu'il nous fallait respecter la loi. Ils ne sont jamais venus nous demander si nous respections bien leur loi.

M. Skelly: Qu'en est-il?

Mme Tellier: D'après ce que je sais, nous la respectons certainement.

Leur loi est assez différente de la nôtre. La nôtre est beaucoup plus positive; elle oblige les employeurs à éliminer toute forme de discrimination pour parvenir à l'équité. Aux États-Unis, je n'y vois que l'élimination de la discrimination. Un demandeur d'emploi, par exemple, pourrait présenter une plainte contre une compagnie de chemin de fer qui n'a pas voulu l'embaucher parce qu'il s'agit d'une femme ou d'un membre d'une minorité visible. La société devrait alors prouver qu'elle ne fait pas de discrimination. Au Canada, c'est tout à fait différent.

Je préfère de beaucoup notre loi; je la juge beaucoup plus complète. La Commission des droits de la personne doit certainement s'assurer que l'on ne fait pas de discrimination. Mais il y a ensuite tout l'aspect positif. C'est la raison pour laquelle on prend beaucoup plus de mesures et d'initiatives visant l'équité au Canada qu'aux États-Unis, du moins à ma connaissance.

M. Skelly: Comment vous y prenez-vous au CN? Vous semblez considérer les droits de la direction lorsqu'il s'agit de traiter avec les syndicats sur des questions d'équité en matière d'emploi, mais la loi vous oblige à discuter de vos plans d'équité en matière d'emploi avec les représentants de vos employés. Comment menez-vous ce processus de consultation?

Mme Tellier: Nous savons très bien que nous devons les consulter, et ce n'est pas difficile. J'ai eu des rencontres—je ne suis pas la seule—avec tous les présidents des syndicats ainsi qu'avec beaucoup de représentants syndicaux pour

[*Text*]

Unions are very supportive of employment equity up to a certain point. I wouldn't tell you that they're ready to review the seniority rules with me; not at all. They go only so far. They're certainly ready to co-operate in making the environment better for helping to integrate target groups. They're absolutely not interested in having anything to do with hiring, and a good part of equity has to do with the hiring process. That doesn't concern them, and they don't want to be concerned. Promotions and development in the union ranks—that's 85% of our population—are automatic. You're promoted a bit on skills, but seniority plays a much bigger role than anything else in promotions.

Until they see problems... For example, if we tried to promote all the women and stopped promoting the men, then we'd run into difficulties with them, but up to now they've been very co-operative and receptive. It's been a good relationship with them.

Mr. Skelly: You don't feel it should be a bargained issue? There's no room for bargaining?

Ms Tellier: My goodness, no, because if you have that as a bargaining issue, then it may be bargained against something else and maybe equity will lose. Maybe it will be bargained against a better pension indexation, against a 2% increase. Equity will fall. I don't think you can negotiate equity at all. It has to be there, and you negotiate the other things. You give and you take, but not with employment equity. You don't give anything; it's there.

Mr. Nunziata (York South—Weston): Regarding your chart, where you list the hirings of the 25 crown corporations, do you have data in terms of the four groups in upper management?

Ms Tellier: The management people—

Mr. Nunziata: Yes.

Ms Tellier: —in terms of the hiring and representation?

The Chairman: Upper management, I think he said.

Mr. Nunziata: Upper management promotions. It's one thing to hire more people from the designated groups, but what kinds of jobs are they hired at? What about the women, for example, who are within the crown corporations? Are they getting their fair share of promotions?

Ms Tellier: We'd have to look at each corporation to be able to answer that. It's something we trace very faithfully, because that's required by the Employment Equity Act. All promotions have to be accounted for. So it's a very important issue for us, and for all other crowns also. We know where people are hired, of course, into which type of occupation, and that's something we monitor. We also know what happens to them. If somebody is hired in a certain position

[*Translation*]

discuter justement de ces questions. Les syndicats sont tout à fait favorables à l'équité en matière d'emploi jusqu'à un certain point. Je ne peux pas vous dire qu'ils sont prêts à revenir sur le principe de l'ancienneté; pas du tout. Ils sont d'accord jusqu'à un certain point. Ils sont tout à fait prêts à collaborer pour améliorer l'environnement afin d'intégrer les groupes cibles. Ils ne s'intéressent absolument pas à ce que l'on peut faire au niveau de l'embauche, alors que cela est très important dans le contexte de l'équité. Cela ne les intéresse pas, et ils ne veulent pas s'en occuper. Les promotions et le perfectionnement de leurs membres—qui représentent 85 p. 100 de nos effectifs—sont automatiques. Les promotions dépendent un peu des compétences, mais l'ancienneté joue un rôle beaucoup plus important que toute autre chose.

Tant qu'il n'y a pas de problèmes... Par exemple, si nous essayions d'accorder une promotion à toutes les femmes et si nous arrêtions d'en accorder aux hommes, nous rencontrerions des difficultés avec les syndicats, mais, jusqu'ici, ils se sont montrés très coopératifs et tout à fait réceptifs. Nos relations avec eux sont bonnes.

M. Skelly: Vous ne pensez pas que ce puisse être un sujet de négociation? Il n'y a pas de place pour la négociation?

Mme Tellier: Non, surtout pas, parce que si l'on essaie de négocier cela, on risque de perdre les mesures d'équité. Si on oppose de telles mesures à une meilleure indexation des pensions ou à une majoration de 2 p. 100, l'équité n'a aucune chance. Je ne pense pas que l'on puisse négocier du tout l'équité. Ce doit être acquis au départ. On peut négocier les autres éléments. On prend et on laisse certaines choses, mais pas l'équité en matière d'emploi. Cela ne s'échange pas contre autre chose; ce doit être garanti.

M. Nunziata (York-Sud—Weston): Dans votre tableau, vous indiquez le nombre de personnes embauchées dans les 25 sociétés d'État. Avez-vous des précisions sur les quatre groupes de la haute direction?

Mme Tellier: Les cadres de direction...

M. Nunziata: Oui.

Mme Tellier: ...pour ce qui est du nombre de personnes embauchées dans cette catégorie et de la représentation des groupes cibles?

Le président: Je crois qu'il a parlé de la haute direction.

M. Nunziata: Des promotions dans la catégorie de la haute direction. Embaucher davantage de gens parmi les groupes désignés est une chose, mais ce qui est important, c'est le genre d'emplois qu'on leur réserve. Qu'en est-il, par exemple, des femmes qui travaillent dans les sociétés d'État? Obtiennent-elles leur part de promotions?

Mme Tellier: Il faudrait considérer chaque société en particulier pour répondre à votre question. Nous suivons cela de très près, parce que la Loi sur l'équité en matière d'emploi l'exige. Toutes les promotions doivent être indiquées. C'est donc un élément très important pour nous ainsi que pour les autres sociétés d'État. Nous savons où l'on embauche des gens, dans quel type de postes, et c'est quelque chose que nous surveillons. Nous savons aussi ce qui leur

[*Texte*]

and everybody else moves but the target groups, then it comes out in the reports. It's something we look at very carefully, but I don't have data that can help you tonight.

Mr. Nunziata: Could you obtain that data and provide that for us? I'd very much—

Ms Tellier: Do you want to know in terms of which kinds of occupations these people were hired into?

Mr. Nunziata: If possible, I'd like to know the promotions that take place within the crown corporations and then get a breakdown of those promotions in terms of the four groups. I think that will assist us tremendously in understanding more about employment equity with our crown corporations.

Ms Frances Trant (Manager, Canadian Broadcasting Corporation): If I can just make a comment—I'm from the CBC—it's my staff that has designed and developed all the data tables. There are 25 different corporations. We are in the midst of preparing the legal annual report at this very moment. To spend time going through the data reports of 25 corporations will take a lot of time, and I just need a sense of when this committee will need this information. I think you understand the difficulties that I would have to schedule.

The Chairman: We have to report to Parliament on May 1, so we will have to start preparing our report early in April.

Mr. Nunziata: Isn't this information gathered?

Ms Trant: It's probably available. Your researchers could equally find the information for you.

• 1940

Mr. Nunziata: I'm at a loss here. Wouldn't this type of information be gathered automatically? We understand what—

Ms Trant: It is gathered, but you want it to come from us as a group. So unless you want us to contact 25 different crown corporations and then have all of them send you their annual report... But when we were pulling these tables together, we did not look at each individual occupational group. We just looked at the individual corporations as a whole. So we have the total hirings, total promotions. We don't have 25 times 12 occupational groups.

Mr. Nunziata: So you have the total promotions?

Ms Trant: Yes.

Mr. Nunziata: And what are those numbers? Do you have them available?

Ms Trant: I have those available, as a matter of fact. If you want, we have the document here and we can submit it. If you need it in French, we could submit it within 48 hours.

Mr. Nunziata: Let me know, for example, with that category, what percentage of the promotions went to women.

[*Traduction*]

arrive. Si quelqu'un est embauché à un certain poste et que tout le monde obtient une promotion, sauf les groupes cibles, cela est indiqué dans les rapports. C'est quelque chose que nous examinons donc très attentivement, mais je n'ai pas là les détails qui pourraient vous aider.

M. Nunziata: Pourriez-vous nous obtenir ces données? J'aimerais beaucoup...

Mme Tellier: Vous voulez savoir dans quel type de postes sont embauchés ces gens-là?

M. Nunziata: Si possible, j'aimerais savoir quelles sont les promotions qu'accordent les sociétés d'État et j'aimerais avoir la ventilation de ces promotions dans les quatre groupes. Cela devrait nous aider considérablement à comprendre un peu mieux la situation de l'équité en matière d'emploi dans nos sociétés d'État.

Mme Frances Trant (gérante, Société Radio-Canada): Si vous me permettez de faire une remarque—je suis de la Société Radio-Canada—c'est mon personnel qui a conçu et préparé les tableaux. Il y a 25 sociétés différentes. Nous sommes en train de préparer notre rapport annuel. S'il nous faut reprendre tous les rapports des 25 sociétés, cela va nous prendre beaucoup de temps, et j'aimerais savoir quand le comité aurait besoin de ces informations. Vous devez comprendre les difficultés que cela pourrait représenter pour nous.

Le président: Nous devons faire rapport au Parlement le 1er mai, si bien que nous devrons commencer à préparer notre rapport au début d'avril.

M. Nunziata: Ces renseignements ne sont-ils pas déjà compilés?

Mme Trant: Ils existent probablement. Vos recherchistes pourraient aussi les obtenir pour vous.

M. Nunziata: Il y a quelque chose que je ne comprends pas bien. Ce genre de renseignements ne sont-ils pas automatiquement compilés? Nous comprenons que...

Mme Trant: Si, c'est certainement compilé, mais vous nous demandez cela à nous, en tant que groupe. À moins que vous ne vouliez que nous contactions les 25 sociétés en question et que nous leur demandions de vous envoyer leur rapport annuel...Mais lorsque nous avons préparé ces tableaux, nous n'avons pas considéré chaque groupe professionnel individuellement. Nous avons envisagé les sociétés dans leur ensemble. Nous avons donc le total des personnes embauchées, le total des promotions, mais nous n'avons pas 25 fois douze groupes professionnels.

M. Nunziata: Vous avez donc le total des promotions?

Mme Trant: Oui.

M. Nunziata: Et quels sont ces chiffres? Les avez-vous?

Mme Trant: Oui, je les ai. Si vous le voulez, nous avons le document ici, et nous pourrions vous le laisser. Si vous souhaitez l'avoir en français, il faudrait nous donner 48 heures.

M. Nunziata: Dites-moi, par exemple, dans cette catégorie, quel pourcentage de promotions sont allées à des femmes?

[*Text*]

Ms Trant: We have it by each individual crown corporation, in this case. For many of the crowns they are either significantly above or above the availabilities for the promotions and the hiring.

Ms Tellier: Would it help you if we were to send you those data but for a few corporations? I could maybe ask Canada Post to make it available to you. They are the largest of the crowns. We could certainly make ours available, but I guess what Fran is saying is it wasn't pulled together for these 25 corporations and it would be difficult for us to do. But we could send you examples.

The Chairman: As I understand it, there are something like 1,000 different statistical measurements for each corporation. Each of the 25 reports would report on those 1,000 different measurements.

Ms Trant: So we need to know exactly what you want.

The Chairman: Perhaps if you would send us the 25 reports we could utilize what material we feel is important. Is that satisfactory?

Ms Tellier: Yes.

Mr. Halliday (Oxford): I have a question to Frances Trant of CBC. Last week we had the Toronto Women in Film and Television here, and they told us they had a problem with their unions, inasmuch as people who went in there as trainees were not allowed to use the full facilities available there that would allow them to become sufficiently experienced to become full-time employed. I'm wondering what CBC is doing about that kind of problem and how that applies to the other crown corporations.

Ms Trant: I'll answer your last question first. I don't know how it applies to the other crowns.

We were somewhat disappointed in TWIFT's representation to this committee, because we have given them free training space. Initially they did not even want CBC women on their course. My staff had to pursuade them CBC women were indeed essential elements in this training course.

It would be in the NABET union. Because they came in and quickly said, well, here's the money, now start the training, we did not have the opportunity to go to NABET and get the necessary waivers. The corporation has quite clear contractual obligations with NABET. Only NABET members can work on technical equipment. Unfortunately things were done so quickly in the context of this training that we were not able to obtain those waivers.

The Chairman: What happens in the future?

Ms Trant: What are we doing? We would appreciate it if TWIFT would perhaps spend a little more time in the up-front end of things and realize that when you have a unionized organization with 26 different unions it takes time to implement some of these activities.

[*Translation*]

Mme Trant: Dans ce cas, nous l'avons par société. Pour nombre de sociétés, le pourcentage est soit sensiblement supérieur, soit supérieur au nombre de femmes disponibles pour les promotions et pour l'embauche.

Mme Tellier: Vous servirait-il à quelque chose que nous vous envoyions ces données pour quelques-unes de ces sociétés? Je pourrais peut-être demander à Poste Canada de vous les fournir. C'est la plus grosse des sociétés d'État. Nous pourrions vous donner les nôtres, mais, comme vous le dit Frances, cela n'a pas été compilé de cette façon pour les 25 sociétés, et il serait difficile pour nous de le faire. Nous pouvons toutefois vous envoyer des exemples.

Le président: Si je ne m'abuse, il y a quelque 1 000 mesures statistiques différentes pour chaque société. Chacun des 25 rapports porte sur ces 1 000 mesures.

Mme Trant: C'est pourquoi il nous faut savoir exactement ce que vous souhaitez.

Le président: Peut-être pourriez-vous nous envoyer les 25 rapports; nous pourrions alors y prendre ce qui nous semble important. Est-ce possible?

Mme Tellier: Oui.

M. Halliday (Oxford): Je voudrais poser une question à Frances Trant au sujet de la Société Radio-Canada. La semaine dernière, nous avons reçu les *Toronto Women in Film and Television*, qui nous ont dit qu'elles avaient un problème avec leurs syndicats, car, en tant que stagiaires, elles n'étaient pas autorisées à utiliser toutes les installations disponibles qui leur permettraient d'acquérir l'expérience voulue pour devenir employées à plein temps. J'aimerais savoir ce que fait la Société Radio-Canada à ce sujet et dans quelle mesure cela s'applique à d'autres sociétés d'État?

Mme Trant: Je répondrai d'abord à votre dernière question. Je ne sais pas ce qu'il en est pour les autres sociétés.

Nous avons été assez déçues par l'exposé de TWIFT devant votre comité, parce que nous leur avons au contraire donné des places de formation gratuite. Au début, elles ne voulaient même pas que des femmes de la Société Radio-Canada participent à leur cours. Mon personnel a dû les convaincre que les femmes de Radio-Canada étaient des éléments essentiels dans leur cours de formation.

Ce serait le syndicat NABET. Ils sont arrivés et ont dit: «Voici l'argent, commencez la formation.» Nous n'avons pas eu la possibilité d'aller demander les dispenses nécessaires à NABET. La société a des obligations très claires dans sa convention avec NABET. Seuls les membres de NABET peuvent utiliser de l'équipement technique. Malheureusement, tout a été fait si vite pour cette formation que nous n'avons pas pu obtenir ces dispenses.

Le président: Qu'en est-il de l'avenir?

Mme Trant: Qu'est-ce que nous faisons? Nous aimerions que TWIFT consacre un peu plus de temps à la préparation de ce genre de choses, pour comprendre que lorsque l'on traite avec 26 syndicats différents, cela peut prendre du temps.

[*Texte*]

Frankly, we are not about to approach the unions at this very moment, because the Canada Labour Relations Board has ordered a restructuring of all unions and they're about to be collapsed from 26 unions into 4 English and 4 French. We can't approach them on this issue while they are about to start renegotiating who's representing whom. It was an unfortunate period of time, actually. When the restructuring occurs and we know who is representing which group of employees we will then approach that union, because we will be negotiating totally new collective agreements from scratch.

The Chairman: As I understand the collection of data on self-identification, the data to determine who is in the labour force are collected on the basis of self-identification. So if you are suggesting that you would go beyond that basis and identify yourselves as employers, other people, then there would be no consistency with the way in which the data for the overall labour force is collected, would there?

• 1945

Ms Trant: No, I don't agree. I'll speak first and give some examples from the CBC, and then Marie can speak. I'll give you Winnipeg as an example. We have a young man who is an aboriginal, who goes on air wearing long braids and is quite evidently proud of his aboriginal ancestry. He absolutely refuses to sign a self-identification form saying he is a member of an aboriginal group.

The Chairman: Are you aware of whether or not he has self-identified for the purposes of Statistics Canada in the census?

Ms Trant: I can't say for sure, but he probably has filled in the form in that respect.

The Chairman: But if he refuses to self-identify for you, wouldn't it be equally logical that he would refuse other self-identification?

Ms Trant: I consider it unlikely that he has not signed saying that he is a member of an aboriginal group in the context of the census.

We just find it very awkward when we know for a fact that we hire people for particular language skills in the north; we hire people because they speak Slavey or Cree, and they then refuse to identify. We also hire people and spend energy reconstructing the work environment and the work flow, and then they refuse to self-identify as having a disability. I am sure Marie can also give you some examples. We find it very frustrating as managers and employers to spend time and energy reconfiguring things and sensitizing our managers, only to have people refuse.

The Chairman: The other part of the self-identification aspect, particularly with disabled persons, is the question of whether they are advantaged or disadvantaged in their employment. What is your view of somebody who was

[*Traduction*]

Franchement, nous n'allons pas commencer maintenant à traiter avec les syndicats, car le Conseil canadien des relations du travail a ordonné une restructuration de tous les syndicats, qui seront regroupés en quatre syndicats de langue anglaise et quatre syndicats de langue française. Nous ne pouvons traiter avec eux à ce sujet alors qu'ils en sont à entamer de nouvelles négociations sur qui représentera qui. Le moment est mal choisi. Lorsque la restructuration sera chose faite et que nous saurons qui représente tels groupes d'employés, nous nous adresserons à ce syndicat, parce qu'il s'agira de négocier des conventions collectives entièrement nouvelles.

Le président: Si je comprends bien, les données sont compilées en fonction des résultats de l'auto-identification. Si vous décidiez donc d'aller plus loin et d'identifier vous-mêmes, à titre d'employeurs, certains employés, nous n'aurions pas une façon uniforme de compiler ces données pour toute la population active, n'est-ce pas?

Mme Trant: Non, je ne suis pas d'accord. Je vais vous répondre d'abord et vous donner quelques exemples sur la Société Radio-Canada, et Marie pourra compléter. Prenez l'exemple de Winnipeg. Nous avons un jeune homme qui est autochtone, qui passe à la télévision avec ses grandes nattes, et qui, de toute évidence, est très fier de ses origines autochtones. Il refuse catégoriquement de signer un formulaire d'auto-identification, disant qu'il est membre d'un groupe autochtone.

Le président: Savez-vous s'il s'est auto-identifié pour le recensement de Statistique Canada?

Mme Trant: Je ne puis le dire avec certitude, mais il a probablement rempli le formulaire.

Le président: Mais s'il refuse de s'auto-identifier pour vous, ne serait-il pas logique qu'il le refuse également dans d'autres cas?

Mme Trant: Il me semble peu probable qu'il n'ait pas signé parce qu'il est membre d'un groupe autochtone dans le contexte du recensement.

Nous trouvons simplement un peu gênant, lorsque nous savons que nous embauchons des gens qui possèdent des connaissances linguistiques particulières dans le Nord, qui parlent slavey ou cri, que ceux-ci refusent de s'identifier. Nous embauchons également des gens et faisons des efforts pour modifier le milieu de travail et le rythme de travail, mais ces gens refusent d'admettre qu'ils ont un handicap. Je suis sûre que Marie pourra également vous donner d'autres exemples. En tant qu'employeurs et gérants, il est très frustrant de consacrer du temps et de l'énergie à modifier les choses et à sensibiliser les cadres, pour qu'ensuite les intéressés refusent de s'identifier.

Le président: L'autre élément de l'auto-identification, en particulier pour les personnes handicapées, c'est la question de savoir si elles sont avantagées ou désavantagées dans leur emploi. Que pensez-vous de quelqu'un qui a été désavantagé

[*Text*]

disadvantaged in employment as a result of a disability but who then gets a job? Do you consider them still disadvantaged? Are they always to be considered as disadvantaged under that definition, or have they now changed and they are no longer a disabled person who is disadvantaged?

Ms Trant: Well, I think the key point is that you asked if we consider them. We don't have a choice. They must fill in the form, or self-identify in some fashion, and often, as I have said, we have gone to considerable effort—I don't want to say expense—in reconfiguring the workplace or getting people sensitized to how to work with somebody who is visually impaired or who has a hearing impairment, and then all of a sudden they say that they don't have a disability. It's very frustrating for the manager.

I have individual managers phoning me being very frustrated because in the course of our management appraisals they are obliged to meet certain targets and it shows that they are not meeting the targets. Yet when they look at their workplace, they do have these individuals working there. It's because of the lack of self-identification.

The Chairman: On page 9 your brief you say:

> If new definitions are brought forth, we do not recommend that employers resurvey their work force, as it is a time-consuming and costly exercise.

So even if there was a new definition, as we have been discussing, you wouldn't want to go back and resurvey your work force; you would just use the new definition from this point onward. Is that correct?

Ms Tellier: That's correct, because the survey exercise is too time-consuming and we would like to spend the energy we have on the achievement of equity, not on gathering figures and redoing the survey. On top of that, our employees would find it difficult. It would be very difficult for us to explain why we're resurveying, because some people don't appreciate the fact that we are asking these questions. Many of them have told us so. I don't see that we could go back an nth time to our employees to say that we are resurveying again. That's why we are saying we would prefer, if any new definition comes out, to start with the new employees, or with employees who would choose to change their identification, because that option is always open to people. We haven't seen many use it up to now.

Mr. Chairman, you were also alluding a moment earlier to the difficulty between the available statistics and the work force, and you are quite right. We are not sure at all that the availability statistics have perfect reference to the people in our work force. I don't think the HALS survey is at all the same as an employment equity survey that goes to our employees. They are not the same questions. I don't think we have statistics on availability of people with disabilities that we can rely on. That's why I said we really don't know who we are talking about when we are talking about this group.

[*Translation*]

du fait d'un handicap, mais qui ensuite trouve un emploi? Considérez-vous toujours qu'il est désavantagé? Faut-il continuer à le considérer comme désavantagé selon cette définition? Ou a-t-il changé et n'est-il plus une personne handicapée et, de ce fait, désavantagée?

Mme Trant: Ma foi, l'important, c'est que vous avez demandé si nous en tenons compte. Nous n'avons pas le choix. Ils doivent remplir le formulaire ou s'auto-identifier d'une façon ou d'une autre et, souvent, je l'ai dit, nous avons fait des efforts considérables—je ne parlerai pas de dépenses—pour modifier le lieu de travail et sensibiliser les collègues à la façon de travailler avec quelqu'un qui est malvoyant ou malentendant pour que tout d'un coup ces gens-là disent qu'ils n'ont pas de handicap. C'est très frustrant pour le gestionnaire.

J'ai des gestionnaires frustrés qui me téléphonent parce que leur rapport d'évaluation, qui leur fixe des objectifs à atteindre, déclare qu'ils n'atteignent pas les objectifs en question. Toutefois, quand ils considèrent leur effectif, ils savent bien que ces gens-là en font partie. C'est simplement une question d'identification.

Le président: À la page 9 de votre mémoire, vous dites:

> Si l'on propose de nouvelles définitions, nous ne recommandons pas que les employeurs fassent un nouveau sondage auprès de leur effectif, car cela prend du temps et coûte cher.

Donc, même s'il y avait une nouvelle définition, comme nous en parlions, vous ne voudriez pas effectuer un nouveau sondage; vous vous contenteriez d'utiliser dorénavant cette nouvelle définition. C'est cela?

Mme Tellier: C'est cela, parce que le sondage prend trop de temps, et nous préférerions consacrer nos énergies à garantir l'équité plutôt qu'à compiler des chiffres et recommencer le sondage. D'autre part, nos employés n'apprécieraient pas cela. Il nous serait assez difficile d'expliquer pourquoi nous refaisons le sondage; il y a des gens qui n'aiment pas que l'on pose ce genre de questions. Beaucoup nous l'ont dit. Je ne crois pas que nous pourrions à nouveau leur dire que nous effectuons un sondage. C'est la raison pour laquelle nous disons que si l'on adopte une nouvelle définition, nous préférerions nous en servir pour les nouveaux employés, ou pour les employés qui décident de changer ce qu'ils ont mis sur leur formulaire d'auto-identification, parce qu'ils peuvent toujours le faire. Jusqu'ici, il n'y en a pas beaucoup qui l'ont fait.

Monsieur le président, vous faisiez également allusion tout à l'heure à la difficulté qu'il y a à comparer les statistiques disponibles et la population active. Vous avez tout à fait raison. Nous ne sommes pas du tout sûrs que les statistiques disponibles correspondent parfaitement à la population active. Je ne crois pas du tout que le sondage HALS soit la même chose qu'un sondage sur l'équité en matière d'emploi effectué auprès de nos employés. Ce ne sont pas les mêmes questions. Je ne pense pas que nous ayons des statistiques valables sur les personnes affligées de handicaps. C'est la raison pour laquelle j'ai dit que nous ne savons pas en fait de qui nous parlons quand nous parlons de ce groupe.

[*Texte*]

• 1950

With the visible minority group, you know how Statistics Canada gets that information. They look at the country of origin and the language spoken. We ask people, do you perceive yourself as being a person of a visible minority group? They are two different sets of questions entirely. They don't match very well.

The Chairman: You also mentioned you felt there should be some qualitative measures. I wondered if—not now, because I am afraid we are out of time—you could send us any thoughts you have on what sort of qualitative measures might be put in place.

Ms Tellier: The brief we submitted to the committee has a number of qualitative initiatives we wrote as examples. Perhaps they could serve as the beginning of what we mean. We would be pleased to be asked to report on those initiatives, together with our statistical reports. Maybe something as simple as a grid that would have a list of all initiatives and which one of those have you as a corporation implemented. . .

We could check. It would give more information to EIC and it would enable us to give a little more information about what we are doing. And maybe a few sentences with each one of them to explain. . . We could be evaluated on a little more than just bare statistics.

I am not saying the statistics aren't important. They are crucial. They are really the bottom line and we have to have them. But if added, these other things would make for a much more complete report.

The Chairman: Thank you very much.

Our next group is the Assembly of Manitoba Chiefs.

Grand Chief, welcome to our committee.

Grand Chief Phil Fontaine (Assembly of Manitoba Chiefs): Thank you very much for the opportunity provided us to make a presentation here this evening.

The Assembly of Manitoba Chiefs is comprised of 61 chiefs. It's the provincial organization in Manitoba. It isn't the only one. We have other political entities. There is a northern chiefs organization. There's a southern chiefs organization. But this one represents all 61 chiefs in the province of Manitoba.

• 1955

This is not a comment on the issue at hand, employment equity, but it would be interesting, given the presentation before ours, if an organization such as ours could appear before a committee such as this one and be able to make a presentation in our own language. I speak Ojibway, and as I said, it would have been interesting if we had made our presentation in Ojibway. But it would be difficult for translation here this evening. Maybe when we have the inherent right recognized in the Constitution and there's something governments commit themselves to doing in the way of preserving and enhancing original languages, we might come before a committee such as this one speaking freely in our own language. But I'm prepared to speak in English this evening.

[*Traduction*]

Pour le groupe des minorités visibles, vous savez comment Statistique Canada obtient ces renseignements. Ils considèrent le pays d'origine et la langue parlée. Nous demandons aux gens s'ils se considèrent comme appartenant à une minorité visible. Ce sont deux types de questions totalement différentes. Cela ne correspond pas vraiment.

Le président: Vous avez également indiqué qu'à votre avis il devrait exister certaines mesures qualitatives. Je me demandais si—pas maintenant, parce que je crains que nous ne manquions de temps—vous ne pourriez pas nous envoyer quelques réflexions sur le genre de mesures qualitatives que l'on pourrait utiliser.

Mme Tellier: Le mémoire que nous avons soumis au comité contient certaines initiatives qualitatives que nous avons prises comme exemples. Ce pourrait être un bon début. Nous nous ferions un plaisir de vous soumettre un rapport sur ces initiatives, en même temps que les rapports statistiques. Peut-être que quelque chose d'aussi simple qu'une grille énumérant toutes les initiatives, où l'on pourrait cocher celles qui ont été mises en oeuvre par une société. . .

Nous pourrions vérifier. Cela donnerait davantage de renseignements à Emploi et Immigration Canada, et cela nous permettrait de vous préciser un peu mieux ce que nous faisons. Peut-être que nous pourrions ajouter quelques phrases d'explication dans chaque cas. . . Cela permettrait de nous évaluer sur un peu plus que des statistiques brutes.

Je ne dis pas que les statistiques ne sont pas importantes. Elles sont cruciales. Elles sont vraiment ce qu'il y a de plus important, et nous en avons besoin. Mais si l'on y ajoutait ces autres choses, le rapport serait beaucoup plus complet.

Le président: Merci beaucoup.

Le groupe suivant est l'Assemblée des chefs du Manitoba.

Grand chef, bienvenue à notre comité.

Le grand chef Phil Fontaine (Assemblée des chefs du Manitoba): Merci beaucoup de l'occasion que vous nous donnez de comparaître devant vous ce soir.

L'Assemblée des chefs du Manitoba comprend 61 chefs. C'est l'organisation provinciale du Manitoba. Ce n'est pas la seule. Nous avons d'autres entités politiques. Il y a une organisation des chefs du Nord. Il y a une organisation des chefs du Sud. Mais celle-ci représente les 61 chefs du Manitoba.

Ma remarque ne porte pas sur le sujet à l'étude, l'équité en matière d'emploi, mais ce serait intéressant, compte tenu de ce que nous venons d'entendre, qu'un groupe comme le nôtre puisse s'exprimer dans sa propre langue devant un comité comme le vôtre. Je parle ojibway, et j'aurais bien aimé pouvoir m'exprimer dans cette langue. Malheureusement, nous ne sommes pas accompagnés d'interprètes ce soir. Lorsque notre droit inhérent à l'autonomie gouvernementale sera reconnu dans la Constitution et lorsque les gouvernements se seront engagés à vraiment préserver et promouvoir les langues autochtones, nous pourrons peut-être nous sentir à l'aise de parler notre langue devant un comité comme celui-ci. Je suis cependant prêt à faire mon exposé en anglais ce soir.

[*Text*]

The Chairman: Thank you very much.

Grand Chief Fontaine: The Assembly of Manitoba Chiefs urges the committee to recommend significant improvements to the Employment Equity Act. In 1986 the federal government hailed the act as a major step toward achieving economic justice for aboriginal people. The act has not lived up to its billing. It requires considerable expansion and strengthening if it is to help aboriginal people. The economic disadvantage, discrimination, and deprivation endured by aboriginal people in Manitoa and across Canada is a documented social fact and a daily reality for the vast majority of aboriginal people.

Although Canada is one of the world's wealthiest countries, aboriginal people tend to be the poorest of the poor, with an average standard of living that would shame less richly endowed nations. Aboriginal people suffer the most severe unemployment and under-employment of any people in Canada, the result of decades of a vast array of negative governmental policies and deeply engrained societal structures and practices. New legislation is imperative. Our brief offers broad recommendations to the committee on improvements to employment equity legislation, changes necessary for speedier attainment of economic equality for citizens of the First Nations in Manitoba and everywhere in Canada.

Since the Employment Equity Act was passed, the representation of aboriginal employees within the federally regulated sector has increased only marginally. Why have there been no gains worth mentioning? The act is only a paper commitment to economic equality for aboriginal people. Its coverage is far too narrow and its enforcement mechanisms are far too weak.

The complaints filed by the assembly: Even though the act is seriously deficient, the assembly decided to make the best of the legislation. We decided to file complaints of discrimination against 17 corporations, with a combined work force of over 82,000 people. We chose large and small corporations from every type of industry covered by the act to make the point that discrimination against aboriginal people is extremely widespread. Indeed, complaints could have been brought against almost every corporation.

In the fall of 1990 the assembly reviewed the employment information of government departments. Because departments are not covered by the act, it has been more difficult to obtain the information. However, based on the statistics from Treasury Board, we filed complaints against 34 government departments. Only 2 complaints have been resolved in the past 18 months, both involving small Manitoba-based corporations. The investigation process is slow. Many corporations are hostile to employment equity and several have launched legal action to stop the investigations.

[*Translation*]

Le président: Je vous remercie.

Le grand chef Fontaine: L'Assemblée des chefs du Manitoba presse le comité de recommander des modifications importantes à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En 1986, le gouvernement fédéral qualifiait la loi d'étape importante dans la réalisation de l'objectif de la justice économique pour les autochtones. Or, la loi a déçu nos attentes. Il faudra élargir considérablement sa portée et la renforcer si l'on veut qu'elle vienne en aide aux autochtones. Personne ne peut nier le fait que les autochtones du Manitoba et du reste du Canada ont fait l'objet quotidiennement d'injustices et de privation économique ainsi que de discrimination.

Bien que le Canada soit l'un des pays les plus riches du monde, les autochtones continuent de vivre dans la pauvreté la plus abjecte. Des pays moins bien nantis auraient honte que certains de leurs citoyens jouissent d'un niveau de vie aussi bas. C'est parmi les autochtones qu'on retrouve les taux de chômage et de sous-emploi les plus élevés au Canada, et cette situation est attribuable à des décennies d'incurie gouvernementale ainsi qu'à des préjugés sociaux bien tenaces. L'adoption d'une nouvelle loi s'impose. Nous recommandons au comité des mesures permettant d'améliorer la Loi sur l'équité en matière d'emploi de manière à ce que les citoyens des premières nations du Manitoba et d'ailleurs au Canada puissent plus rapidement exercer leur droit à l'égalité économique.

Malgré l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on a constaté seulement une légère augmentation de la représentation des autochtones au sein des employeurs assujettis à la réglementation fédérale. Pourquoi les progrès sont-ils aussi lents? Le fait est que la loi ne constitue pas un véritable engagement de la part du gouvernement à promouvoir l'égalité économique des autochtones. Sa portée est beaucoup trop restreinte et les mécanismes d'application beaucoup trop faibles.

Quelques mots au sujet des plaintes présentées par l'assemblée. Malgré les lacunes de la loi, l'Assemblée des chefs du Manitoba a décidé d'en tirer le meilleur parti possible. Nous avons déposé des plaintes de discrimination à l'égard de 17 sociétés, dont l'effectif total s'élève à 82,000 personnes. Nous nous en sommes pris à de petites et à de grandes sociétés appartenant à tous les secteurs visés par la loi, pour bien montrer l'étendue de la discrimination exercée à l'égard des autochtones. En fait, nous aurions pu déposer des plaintes à l'égard de presque toutes les sociétés.

À l'automne 1990, l'assemblée a examiné la situation de l'emploi des autochtones au sein des ministères. Étant donné que les ministères ne sont pas régis par la loi, il nous a été difficile d'obtenir des renseignements. Nous fondant sur les statistiques publiées par le Conseil du Trésor, nous avons cependant déposé des plaintes à l'égard de 34 ministères. Seulement deux de ces plaintes ont abouti au cours des 18 derniers mois, les deux portant sur de petites sociétés basées au Manitoba. Le processus d'enquête est long. Beaucoup de sociétés rejettent le principe de l'équité en matière d'emploi et plusieurs d'entre elles ont demandé aux tribunaux de mettre fin aux enquêtes dont elles font l'objet.

[*Texte*]

Recommendations: About scope, the Assembly of Manitoba Chiefs recommends the new act cover a greater number of federally regulated corporations. The requirement that a corporation have at least 100 employees before it is subject to employment equity legislation is far too wide an exclusion. A much lower threshold, for instance 15 or more employees, would have a notable impact on employment opportunities for aboriginal people.

The Assembly of Manitoba Chiefs recommends the new act include every government department and agency, those covered by Treasury Board and those currently exempt, such as the Armed Forces and the RCMP. It is anomalous, if not indicative of a lack of commitment to the principles of employment equity, for major federal employers to be excluded from new legislation.

The Assembly of Manitoba Chiefs recommends the new act include the federal Contract Compliance Program. The federal government's spending powers are one of the most important tools of social policy. Because the compliance program operates separately from other equity initiatives, its actions are not subject even to the limited public scrutiny now available with the existing act.

• 2000

We also recommend that the new legislation commit the federal government to giving special consideration in government contracts to businesses owned and operated by aboriginal peoples and the other three target groups. Aboriginal corporations often experience discrimination and barriers in the marketplace. They are a significant employer of aboriginal peoples. Through its contracts with the private sector, the federal government could play a lead role in supporting aboriginal businesses. Similar programs in the United States for minority businesses have been successful in encouraging economic participation by historically excluded groups.

Enforcement: As the committee has already been told many times, the existing legislation has no enforcement mechanism. The elimination of employment discrimination is now enforced by the Canadian Human Rights Commission, by it's a complaints-driven process.

We recommend the establishment of an employment equity commission to enforce the new, improved legislation. A separate agency, independent of government, with the sole mandate to take a proactive stance on employment equity, would focus its energies exclusively on the implementation of the act. While recommending the establishment of a national employment equity commission, we also recognize the importance of accommodating regional diversity, both in the labour market and amongst aboriginal people. It will be very important that the commission have the flexibility to adapt to regional requirements.

[*Traduction*]

Voici nos recommandations. L'Assemblée des chefs du Manitoba recommande que la nouvelle loi s'applique à un plus grand nombre de sociétés régies par le gouvernement fédéral. N ous croyons qu'il faudrait ramener de 100 à 15 le nombre minimal d'employés qu'une société doit compter pour être assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi si l'on veut que celle-ci favorise vraiment une meilleure représentation des autochtones au sein de la population active.

L'Assemblée des chefs du Manitoba recommande que la nouvelle loi s'applique à tous les ministères et organismes gouvernementaux, qu'ils soient régis par le Conseil du Trésor ou non, comme c'est le cas à l'heure actuelle des Forces armées et de la GRC. Il est anormal que de grands employeurs fédéraux soient exclus de l'application de la nouvelle loi, et cela dénoterait même une indifférence évidente à l'égard du principe de l'équité en matière d'emploi.

L'Assemblée des chefs du Manitoba recommande que la nouvelle loi s'applique au Programme des contrats fédéraux. C'est par l'exercice de son pouvoir de dépenser que le gouvernement fédéral peut jouer un rôle important dans le domaine de la politique sociale. Étant donné que ce programme n'est pas lié aux autres initiatives relatives à l'équité en matière d'emploi, il ne fait même pas l'objet de l'examen public limité prévu dans la loi actuelle.

Nous recommandons également que la nouvelle loi oblige le gouvernement fédéral à accorder une certaine préférence dans l'octroi des contrats gouvernementaux aux entreprises qui appartiennent aux autochtones et aux membres des trois autres groupes cibles. Les entreprises autochtones font souvent l'objet de discrimination sur le marché. Or, elles emploient beaucoup d'autochtones. Par l'intermédiaire des contrats qu'il accorde au secteur privé, le gouvernement fédéral pourrait ainsi véritablement contribuer à l'essor des entreprises autochtones. Aux États-Unis, la mise en oeuvre de programmes analogues destinés à appuyer les entreprises appartenant à des membres des groupes minoritaires a réussi à favoriser une meilleure participation à l'économie de groupes qui en avaient été jusque-là exclus.

Comme on l'a déjà dit plusieurs fois au comité, la loi actuelle ne comporte pas de mécanisme de contrôle. C'est la Commission canadienne des droits de la personne, laquelle entend les plaintes à ce sujet, qui est chargée de veiller à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.

Nous recommandons la création d'une commission de l'équité en matière d'emploi, qui sera chargée d'appliquer la nouvelle loi. Un organisme indépendant, dont le seul rôle serait de favoriser l'équité en matière d'emploi, pourrait consacrer tous ses efforts à l'application de la loi. Nous reconnaissons cependant qu'il importe de tenir compte de la diversité régionale, tant en ce qui touche le marché du travail que les besoins des autochtones. La commission devrait absolument être en mesure de s'adapter aux conditions régionales.

[*Text*]

In light of the experience gained with employment equity actions by the Assembly of Manitoba Chiefs, it would be expedient to proceed with a pilot project in developing a regionally adapted expression of the employment equity commission in Manitoba.

We recommend the establishment of a pilot project in Manitoba to develop and define regional requirements for effective functioning of the employment equity commission.

Content of new legislation: Although the Assembly of Manitoba Chiefs has filed complaints, we believe a complaints-driven model is not appropriate if employment equity is to achieve its goals. As we note, we could have filed complaints against virtually every corporation. The pervasive, systemic discrimination endured by aboriginal peoples requires a systemic, comprehensive approach.

We recommend that the new legislation impose an obligation on every employer to develop and file an employment equity plan with the commission and that the commission have clear powers to investigate employers and to impose sanctions on employers who fail to comply with the act. The sanctions must be meaningful.

We recommend that the new legislation contain mandatory goals and timetables for the full employment of aboriginal peoples. Experience has shown that voluntary employment equity is too easily evaded by unsympathetic corporations. Corporations already committed to the goals of employment equity will have no objection to mandatory goals and timetables, for these requirements will only articulate the corporations' pre-existing commitments. Corporations that are opposed to employment equity, that see nothing amiss with their current exclusionary employment practices, are precisely the reason for mandatory goals and timetables.

The committee will be well aware that aboriginal people are the most severely educationally disadvantaged group in Canada. This is a consequence of decades of ill-conceived government policy and discriminatory societal structures and practices.

We recommend that the committee expand its consideration to encompass educational and training requirements of the aboriginal labour force. A commitment to economic equality will be empty without an equal commitment to education equality. Without enhanced funding for post-secondary education, other educational and training programs, aboriginal peoples will continue to be disproportionately represented in low-paying jobs and in the ranks of the unemployed.

I want to deviate a moment here from my written brief. The commitment to employment equity is something that we questioned. As I noted, the government heralded the Employment Equity Act as something that would bring about employment justice for aboriginal peoples, if I can put it that way. On the one hand they were touting this new legislation; on the other hand they were introducing a cap on post-secondary education funding. We couldn't quite understand

[*Translation*]

Compte tenu de l'expérience acquise par l'Assemblée des chefs du Manitoba en ce qui touche l'équité en matière d'emploi, nous croyons bon de recommander la mise sur pied d'un projet pilote afin d'établir quelles sont les considérations régionales s'appliquant au Manitoba dont devra tenir compte la commission de l'équité en matière d'emploi.

Nous recommandons donc la mise sur pied au Manitoba d'un projet pilote dont l'objet serait d'établir les facteurs régionaux qui auront une incidence sur le bon fonctionnement de la commission de l'équité en matière d'emploi.

Le contenu de la nouvelle loi. Bien que l'Assemblée des chefs du Manitoba ait déposé des plaintes à l'égard des employeurs contrevenants, nous ne pensons pas que ce soit par le mécanisme des plaintes qu'on parviendra le mieux à atteindre l'objectif de l'équité en matière d'emploi. Comme nous l'avons déjà dit, nous avons déposé des plaintes contre presque toutes les sociétés visées par la loi. La discrimination systémique et persistante exercée à l'égard des autochtones exige que nous adoptions une telle approche.

Nous recommandons que la nouvelle loi oblige tous les employeurs à déposer auprès de la commission un plan d'équité en matière d'emploi et que la loi confie clairement à la commission le pouvoir de faire enquête et d'imposer des sanctions aux employeurs qui ne respecteront pas leurs engagements. Les sanctions doivent être prises au sérieux.

Nous recommandons que la nouvelle loi comporte des objectifs et des échéanciers exécutoires qui assureront le plein emploi des autochtones. L'expérience démontre qu'il est trop facile pour les sociétés récalcitrantes de se défiler si l'on compte simplement sur leur bonne volonté pour respecter le principe de l'équité en matière d'emploi. Des sociétés qui croient déjà à l'équité en matière d'emploi ne s'opposeront pas à ce que les objectifs et les échéanciers à cet égard soient exécutoires. Celles qui s'opposent à ce principe et qui tiennent à leurs pratiques discriminatoires sont celles-là mêmes qu'il faut assujettir à des objectifs et des échéanciers exécutoires.

Le comité est bien conscient du fait que les autochtones ont beaucoup de retard à rattraper dans le domaine de l'éducation. Ce retard est attribuable à des décennies d'incurie gouvernementale et de préjugés sociaux tenaces.

Nous recommandons que le comité élargisse son mandat pour tenir compte des besoins spéciaux des autochtones dans le domaine de l'éducation et de la formation. L'égalité économique passe par l'égalité dans le domaine de l'éducation. Si l'on n'augmente pas les fonds affectés à l'enseignement postsecondaire ainsi qu'aux programmes de formation, les autochtones continueront d'occuper, en nombre disproportionné, des emplois peu rémunérés, quand ils arrivent à en trouver.

Permettez-moi de m'écarter un instant de mon texte. Nous avons été assez sceptiques en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Mais comme je l'ai dit, le gouvernement a fait valoir qu'elle apporterait la justice aux autochtones. Pendant qu'il vantait les mérites de cette nouvelle loi, il plafonnait le financement de l'éducation postsecondaire. Nous n'avons pas très bien compris la contradiction, et c'est pourquoi nous avons eu des doutes quant à l'efficacité de la

[*Texte*]

or comprehend the contradiction there, so it is for that reason that we doubted the effectiveness of the Employment Equity Act. However, as I have already noted, in spite of our doubts we proceeded with the 51 complaints. We will see where that leads us.

• 2005

Regarding employer awareness, the Assembly of Manitoba Chiefs has found, through experience in filing complaints under the existing employment equity legislation, that a central benefit has been increased corporate awareness of the disadvantages faced by aboriginal peoples within their workplaces. This is a significant lesson that the committee should carefully consider. We recommend that aboriginal organizations within the various distinct labour market regions of Canada be commissioned to develop and implement employer-awareness programs to enhance voluntary compliance with employment equity objectives.

In conclusion, the parliamentary committee has a vital role to play in the achievement of employment equity for aboriginal women and men. In the past, governmental commitment to economic equality for aboriginal peoples has been more words than action. It is difficult to believe a government's commitment to employment equity for aboriginal peoples when departments are slow to take action, when crown corporations such as the CBC challenge employment equity in court, and when funding for post-secondary education is attacked by the government.

The Assembly of Manitoba Chiefs urges the committee to recommend passage of strong, unambiguous, and principled legislation. Thank you.

The Chairman: Thank you very much indeed, Grand Chief.

Mr. Langlois.

M. Langlois (Manicouagan): Je voudrais souhaiter la bienvenue au grand chef Fontaine ainsi qu'à M. Ted Fontaine pour leur présentation et leurs commentaires.

Je voudrais vous dire que, tout comme vous, ma langue maternelle n'est pas l'anglais; mais j'ai l'avantage de profiter du système de traduction. Par contre, nous avons une chose en commun: nous parlons tous les deux l'anglais, peut-être à un degré différent de compétence. Je vais utiliser ce lien commun pour m'adresser à vous ce soir.

I would like to know from you, Grand Chief Fontaine, when you filed the complaints that you're talking about in your brief.

Grand Chief Fontaine: The fall of 1990 was when we filed. The initial round, if I can put it that way, of complaints that we filed was against 17 federally regulated crown corporations. We followed that by filing complaints against 34 federal departments, so as I noted, we have 51 complaints.

Mr. Langlois: Have some of those complaints been settled? Have some reached the settlement stage or have they had satisfaction in some way, or are they still pending and somewhere are going to be heard?

[*Traduction*]

Loi sur l'équité en matière d'emploi. Toutefois, comme je l'ai déjà mentionné, malgré notre scepticisme, nous avons formulé nos 51 plaintes. Nous verrons où cela nous mènera.

En ce qui concerne la sensibilisation des employeurs, l'Assemblée des chefs du Manitoba a constaté, après avoir déposé des plaintes en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, que celle-ci avait surtout eu pour avantage de mieux sensibiliser les employeurs aux difficultés de leurs travailleurs autochtones. C'est une leçon que le comité devrait examiner attentivement. Nous avons recommandé que les organismes autochtones qui desservent les diverses régions du marché du travail du Canada soient chargés d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes de sensibilisation des employeurs, de façon à les inciter à se conformer volontairement aux objectifs de l'équité en matière d'emploi.

Pour conclure, je dirais que le comité parlementaire a un rôle crucial à jouer dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi pour les femmes et les hommes autochtones. Par le passé, le gouvernement s'est surtout contenté de belles paroles en ce qui concerne l'égalité économique des autochtones. Il est difficile de le croire vraiment déterminé à assurer l'équité en matière d'emploi aux autochtones quand les ministères tardent à agir, quand les sociétés d'État comme Radio-Canada contestent le principe de l'équité en matière d'emploi devant les tribunaux et quand le gouvernement réduit le financement de l'éducation postsecondaire.

L'Assemblée des chefs du Manitoba exhorte le comité à recommander l'adoption d'une loi énergique, dépourvue d'ambiguïté et établissant des principes. Merci de votre attention.

Le président: Merci beaucoup, grand chef.

Monsieur Langlois.

Mr. Langlois (Manicouagan): I wish to welcome the Grand Chief Fontaine and Mr. Ted Fontaine and thank them for their presentation and their remarks.

I would like to tell you that as for yourself, English is not my mother tongue, but I have the advantage to get the help from the translation system. However, we have one thing in common: we both speak English, maybe with a different level of proficiency. I shall use that common knowledge to communicate with you tonight.

Je voudrais savoir, grand chef Fontaine, quand vous avez déposé les plaintes dont vous parlez dans votre mémoire.

Le grand chef Fontaine: C'était au cours de l'automne 1990. Notre première série de plaintes, si je puis dire, visaient 17 sociétés d'État fédérales. Nous avons ensuite déposé des plaintes contre 34 ministères fédéraux, ce qui donne 51 plaintes.

M. Langlois: Certaines de ces plaintes ont-elles été réglées? Avez-vous obtenu satisfaction? Ou ces plaintes sont-elles encore en suspens?

[*Text*]

Grand Chief Fontaine: This is part of what we see as a real problem in the act; that is, there is no enforcement mechanism. We have had to go to the Canadian Human Rights Commission; it is complaints-driven. Of the 51 complaints we filed, two have resulted in a satisfactory settlement, and these are from two of the smaller Manitoba-based corporations. The rest are still outstanding, and we are uncertain as to how we will fare with the other 49.

• 2010

I have noted that we haven't met with co-operation from all of those corporations against which we file complaints. We note that CBC have been particularly resistant. They have gone as far as to launch court action to stop the complaints.

Mr. Langlois: Chief Fontaine, I live in an area where there are several aboriginal communities. They are the Montagnais from eastern Quebec. I notice, and I have noticed since I have been living there, that there may not be as many available aboriginal people to fill jobs in skilled areas as other groups. I know that some efforts have been made over the past several years, by aboriginal leaders and by band councils, to stress the importance of education amongst the aboriginal people.

In your day-to-day activities, do you see increases in the number of aboriginal people who stay in school longer than in the past, and obtain enough skill or such skill that they could fill jobs in construction trades, or in office work and managerial positions? Is there an improvement?

Grand Chief Fontaine: Where there is an effort made to give people an opportunity to demonstrate their capability, our people have demonstrated their abilities and their capability to excel. The point is that what is required is a commitment that gives our people an opportunity to participate at all levels.

For example, one of the problems that we see—and I refer to federal departments—is that the Department of Indian Affairs, for example, has been the most successful—I say that guardedly—in establishing an aboriginal presence in the department. What we have discovered upon our review of the department is that most of these people are located at the low end of the pay scale, and most often in temporary term positions, not in the permanent positions.

In that case as well, in the few situations where our people have been given an opportunity to assume responsibility in middle management and senior management positions, they have demonstrated their capability of performing as well, if not better, than other people.

All it takes, I think, is a commitment to give people an opportunity. If you don't have enough qualified people, then an effort must be made to train people. That requires time and resources. I think it is a sound investment, and it's an investment that ought to be made.

Mr. Nunziata: I, too, would like to welcome Messrs. Fontaine to the committee.

I am curious about the complaints that were filed. Exactly what is the nature of the complaints?

[*Translation*]

Le grand chef Fontaine: C'est là que nous voyons un sérieux défaut dans la loi. Autrement dit, elle ne contient pas de mécanisme d'application. Nous avons dû nous adresser à la Commission canadienne des droits de la personne. Il faut formuler une plainte pour que le système se mette en branle. Sur les 51 plaintes que nous avons déposées, deux ont été réglées à notre satisfaction, et ce sont celles qui visaient deux petites sociétés du Manitoba. Les 49 autres ne sont toujours pas réglées, et nous ne savons pas à quoi nous attendre.

Nous n'avons pas obtenu beaucoup de collaboration de la part des sociétés contre lesquelles nous avons porté plainte. Radio-Canada s'est montrée particulièrement hostile. Elle est allée jusqu'à intenter une action en justice pour mettre un terme aux plaintes.

M. Langlois: Chef Fontaine, je vis dans une région où il y a plusieurs communautés autochtones. Il s'agit des Montagnais de l'Est du Québec. J'ai remarqué, depuis que je réside dans cette région, que les autochtones sont moins nombreux que les autres Canadiens à posséder les compétences voulues pour occuper certains emplois spécialisés. Je sais que les dirigeants autochtones et les conseils de bande déploient des efforts, depuis plusieurs années, pour faire comprendre aux autochtones l'importance de l'instruction.

Constatez-vous une augmentation du nombre d'autochtones qui poursuivent leurs études et qui obtiennent des connaissances suffisantes pour occuper des emplois dans le secteur de la construction, ou encore des emplois de bureau ou des postes de gestion? Y a-t-il une amélioration sur ce plan?

Le grand chef Fontaine: Lorsque l'on a déployé des efforts pour offrir aux gens l'occasion de faire la preuve de leurs compétences, les autochtones ont prouvé leurs capacités. En fait, il faut que notre peuple ait la possibilité d'occuper une place sur le marché du travail à tous les niveaux.

Par exemple, un des problèmes que nous constatons au niveau des ministères fédéraux... Le ministère des Affaires indiennes, par exemple, est celui qui a le mieux réussi, soit dit sous toutes réserves, à établir une présence autochtone dans ses services. En examinant la situation au ministère, nous avons découvert que la plupart de ces personnes se situent au bas de l'échelle salariale et occupent le plus souvent des emplois temporaires, et non pas des postes permanents.

Dans les rares cas où les autochtones ont eu la possibilité d'occuper des emplois de cadre intermédiaire ou supérieur, ils ont prouvé qu'ils pouvaient avoir un rendement au moins égal, sinon meilleur, à celui des autres.

Il suffit de donner aux gens l'occasion de faire leurs preuves. S'il n'y a pas suffisamment de personnes compétentes, il faut s'efforcer de les former. Cela exige du temps et de l'argent. Mais c'est un bon investissement, selon moi, et je crois qu'il faudrait le faire.

M. Nunziata: Je souhaite, moi aussi, la bienvenue à MM. Fontaine.

Je voudrais en savoir plus sur les plaintes que vous avez déposées. Quelle est leur nature exacte?

[*Texte*]

Grand Chief Fontaine: The nature of the complaints is really very straightforward. There isn't—I don't know how to put it—an aboriginal presence.

• 2015

For example, in the 17 complaints we registered against federally regulated corporations there is little or no presence, meaning there are no aboriginal employees in these corporations. The same holds true for federal departments. We feel these corporations and these federal departments are in a position to hire more aboriginal people. They've had opportunities. They haven't taken advantage of the opportunities. We feel these corporations and federal departments are pursuing discriminatory employment practices, meaning they're not hiring aboriginal people. Where they have hired aboriginal people, as at the Department of Indian Affairs, they're stuck at the low end of the pay scale.

Mr. Nunziata: You're suggesting, then, these departments and agencies are actually discriminating. We're not talking about systemic discrimination. You're suggesting there's actual discrimination when it comes to aboriginal peoples.

Grand Chief Fontaine: That's our position.

Mr. Nunziata: Do you have documented cases?

Grand Chief Fontaine: Not documented cases where I can say this or that particular individual has been denied an opportunity to access employment. It's just that positions are open where our people ought to be given an opportunity to access those opportunities and they haven't been.

Mr. Nunziata: You must have cases of people who have applied for certain positions and who were denied based on the fact that they were aboriginal people.

Grand Chief Fontaine: No, we based our complaints on statistical information provided according to the requirements of the Employment Equity Act by the 17 corporations, as well as information provided by the 34 departments we filed complaints against. That information was provided by Treasury Board.

Mr. Nunziata: About the CBC, you indicated they've challenged employment equity in court. Can you tell us exactly what that court action is all about?

Grand Chief Fontaine: I don't know the full details of the court action that's being initiated by CBC, but we do know it's an effort to put a stop to the complaints. They feel our complaints are unwarranted, there really are no discriminatory employment practices by the corporation or denying of opportunities to our people. CBC is really one of six crown corporations that are considering action similar to that of the CBC. But we choose to mention CBC because they've been most adamant.

Mr. Nunziata: They have asked the court to stop the Human Rights Commission from investigating your complaints?

Grand Chief Fontaine: As we understand it, they will be asking the courts to stop the complaints. That also means to deny the Canadian Human Rights Commission from acting on our behalf in pursuing our complaints.

[*Traduction*]

Le grand chef Fontaine: La nature de ces plaintes est très simple. Je ne sais pas trop comment le formuler, mais les autochtones ne sont pas présents.

Par exemple, en ce qui concerne les 17 plaintes que nous avons déposées contre des sociétés fédérales, les autochtones sont pratiquement ou entièrement absents des sociétés en question. C'est la même chose pour les ministères fédéraux. À notre avis, ces sociétés et ministères sont en mesure d'embaucher davantage d'autochtones. Ils ont eu l'occasion de le faire, mais ils s'en sont abstenus. Ces sociétés et ministères appliquent, selon nous, des pratiques discriminatoires en matière d'emploi en n'embauchant pas d'autochtones. Lorsque des autochtones ont été embauchés, comme au ministère des Affaires indiennes, c'est seulement au bas de l'échelle salariale.

M. Nunziata: Autrement dit, ces ministères et sociétés sont coupables de discrimination. Ce n'est pas d'une discrimination systémique dont vous parlez, mais plutôt d'une discrimination à l'endroit des autochtones.

Le grand chef Fontaine: C'est notre position.

M. Nunziata: Avez-vous des preuves à l'appui?

Le grand chef Fontaine: Pas vraiment de preuves me permettant de démontrer qu'une personne n'a pas eu accès à un emploi. Nous nous plaignons simplement du fait que les autochtones auraient dû avoir la possibilité d'accéder aux postes vacants, mais qu'ils ne l'ont pas eu.

M. Nunziata: Vous devez avoir des cas de personnes qui ont présenté leur candidature à un poste, mais qui ne l'ont pas obtenu parce qu'ils étaient autochtones.

Le grand chef Fontaine: Non, nous basons nos plaintes sur les renseignements statistiques fournis conformément aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi par les 17 sociétés et les 34 ministères contre lesquels nous avons porté plainte. Ces renseignements ont été communiqués par le Conseil du Trésor.

M. Nunziata: À propos de la SRC, vous avez dit qu'elle avait contesté l'équité en matière d'emploi devant les tribunaux. Pourriez-vous nous dire exactement quelle est la nature de cette action en justice?

Le grand chef Fontaine: Je ne connais pas la nature exacte de cette action en justice de la SRC, mais nous savons qu'elle vise à rejeter nos plaintes. La SRC estime que ces plaintes sont injustifiées et qu'elle n'applique pas de pratiques d'emploi discriminatoires à l'endroit de notre peuple. En fait, cinq autres sociétés d'État envisagent d'en faire autant. Mais nous avons mentionné la SRC, étant donné que c'est celle qui a protesté avec le plus de véhémence.

M. Nunziata: Elle a demandé aux tribunaux d'empêcher la Commission des droits de la personne d'enquêter sur vos plaintes?

Le grand chef Fontaine: D'après ce que nous avons compris, elle va demander aux tribunaux de rejeter les plaintes. Cela veut dire également que la Commission canadienne des droits de la personne ne pourra pas examiner nos plaintes.

[*Text*]

Mr. Nunziata: When you recommend sanctions, what type of sanctions do you recommend?

Grand Chief Fontaine: We haven't really considered what kind of sanctions in detail. What we would like to suggest is that organizations such as the Assembly of Manitoba Chiefs might be given the resources to pursue complaints, as we did with no resources. It's really a very difficult situation for our organization. I know this is not the area to be discussing this particular matter, but I think it's worth noting.

Our organization is one of many organizations that don't receive core funding from the federal department. So we operate on the basis of projects. If we are successful in accessing funding from the government for a particular project, we are able to allocate a certain percentage of it for administrative purposes. There is no core funding. So we operatate under very tight financial constraints.

• 2020

This particular initiative we launched, one we consider a priority, and extremely important in ensuring we have employment justice, as I indicated, has been a very costly exercise for our organization. We would like to suggest an issue such as sanctions is something we ought to be able to consider in greater detail, pursuing it knowing the government understands its importance and supports our initiative and would be in a position to provide the resources required for our organization to come forward with detail. It is something the committee could consider.

Mr. Skelly: Thank you for your presentation.

I was interested in the employer awareness aspects of what you were dealing with in your brief. It seems between you and the first presentation we're dealing with different worlds. They talk about progress happening as it should happen and the government shouldn't intervene in the process; everything is going along smoothly. Yet you come with a vision that is poles apart from what we heard from the employers organization from the 25 crown corporations. They don't want an independent commission to deal with this. They want EIC to continue to deal with it. They don't want compulsory goals and timetables, they want it voluntary.

In all these issues you seem to be poles apart from these crown corporations. When you look at the statistics they have provided for the 25 crown corporations, in some cases they fall below private corporations that are regulated by the federal sector. These are government organizations, and they are not doing as well in employment equity as private corporations.

So I am interested in your proposal for employer awareness. You have laid 51 complaints, 17 of them against federally regulated corporations, some of them crown corporations. Have any of those employers come to you

[*Translation*]

M. Nunziata: Quel genre de sanctions recommandez-vous?

Le grand chef Fontaine: Nous n'avons pas vraiment réfléchi à la question. Nous voudrions que les organismes comme l'Assemblée des chefs du Manitoba obtiennent les moyens voulus pour porter plainte, comme nous l'avons fait, même sans ressources. C'est là une situation très difficile pour notre association. Je sais que cette question n'entre pas dans le cadre des discussions d'aujourd'hui, mais il vaut la peine de le signaler.

Notre association est l'un des nombreux organismes auxquels le ministère fédéral n'accorde pas de financement de base. Nous obtenons donc des fonds pour des projets. Si nous réussissons à obtenir de l'argent du gouvernement pour financer un projet donné, nous arrivons à réserver un pourcentage de ces fonds aux frais d'administration. Nous n'avons pas de financement de base. Nous avons donc des restrictions financières très sévères.

Pour notre organisme, cette initiative, qui, pour nous, est une priorité, une mesure extrêmement importante qui doit nous assurer la justice dans le domaine de l'emploi, a été très coûteuse. Nous pensons qu'il serait bon d'étudier plus attentivement la possibilité d'imposer des sanctions, d'étudier cette possibilité en sachant que le gouvernement en comprend bien l'importance et nous soutient dans notre entreprise en nous fournissant les moyens nécessaires à une étude approfondie. C'est une chose que le comité pourrait envisager.

M. Skelly: Merci pour votre exposé.

Dans votre mémoire, vous avez parlé d'une prise de conscience de l'employeur; c'est un aspect qui m'a intéressé. Quand on compare votre exposé à celui des témoins précédents, on a l'impression que vous vivez dans deux mondes différents. Les autres parlaient d'un progrès sans entrave et ne voulaient pas voir le gouvernement intervenir dans une situation où tout allait très bien. Quant à vous, votre situation est tout à fait à l'opposé de celle de cette organisation, qui regroupe les employeurs de 25 sociétés d'État. Ils ne veulent pas d'une commission indépendante; ils veulent que EIC continue à s'en occuper. Ils ne veulent pas d'objectifs et de calendriers obligatoires; ils veulent que tout cela soit volontaire.

Dans tous les cas, votre position saurait difficilement être plus éloignée de celle de ces sociétés d'État. Quand on consulte les statistiques que nos témoins nous ont apportées au sujet de ces 25 sociétés, dans certains cas, leurs résultats sont inférieurs à ceux de sociétés privées réglementées par le secteur fédéral. Bien qu'il s'agisse d'organismes gouvernementaux, les résultats en matière d'équité dans l'emploi sont inférieurs à ceux de sociétés privées.

Pour toutes ces raisons, vos propositions en ce qui concerne une prise de conscience des employeurs m'intéressent. Vous avez déposé 51 plaintes, dont 17 contre des sociétés réglementées par le fédéral, certaines d'entre

[*Texte*]

asking for your co-operation to eliminate systemic discrimination against aboriginal people and asking for your assistance in sensitizing their management in helping them employ aboriginal people so they can comply with the act? Have any of them come to you?

Grand Chief Fontaine: The only indication of co-operation I can lay out here that is somewhat encouraging for us is with the banks. We were very pleasantly surprised by that. But I think to a very large extent that speaks only to what is happening in Manitoba. Given the very visible role the aboriginal people have assumed in a number of areas in the province, the banks there have taken the initiative to co-operate with the assembly, with the aboriginal community, in ensuring the banks indeed establish an aboriginal presence.

At present we are discussing with, for example, the Canadian Bankers' Association the undertaking of a cross-cultural project that would enable our community to sensitize the banks to the needs and aspirations of the aboriginal community. We have had a number of discussions. We haven't yet concluded an arrangement, but I am hopeful we will very soon.

• 2025

What we will do, then, is have the five banks in the province of Manitoba hire someone from our community who will do cross-cultural sensitivity training not just with tellers and what not but with the whole range in the banks, from senior management right down to the clerks.

That is the only example I can give you here today. None of the others that are part of our complaint package have given us any indication they're in any way sensitive to the needs of the aboriginal community. They've given us no indication they're prepared to co-operate. As I've noted, the CBC and others have been very resistant to our efforts. What we can gather from that is that they're incredibly protective of their turf, and their turf does not include aboriginal people.

Mr. Skelly: But I wanted to find out exactly how the crown corporations were behaving, because these are corporations owned by the people of Canada through their government. Even though I think it's legitimate for a crown corporation, or any other corporation, when it's subject to a complaint to take an issue to court if it feels it's wrong, at the same time as they're taking this issue to court they could be establishing a basis of co-operation with the aboriginal people of Manitoba, because it's clear from the statistics these organizations provided that even though the availability of aboriginal people is 2.1% of the work force, their work force, or their employees, are 1%. So definitely they haven't reached the targets. I would have thought even though they may have some difference of opinion with you on whether the Canadian Human Rights Commission has the authority to do what they're doing, at least they might have established some basis of co-operation with you to improve their figures.

That hasn't been done at all? No approach has been made to try to get your co-operation to improve these figures?

[*Traduction*]

elles étant des sociétés d'État. Est-ce que certains de ces employeurs sont venus vous demander votre coopération pour éliminer une discrimination systémique contre les autochtones? Et sont-ils venus vous demander de sensibiliser les cadres de ces sociétés aux besoins des autochtones en matière d'emploi pour mieux observer les dispositions de la loi? Est-ce qu'on est venu vous voir?

Le grand chef Fontaine: La seule chose qui nous encourage un peu, la seule indication de coopération que je puisse vous signaler, concerne les banques. Cela nous a agréablement surpris. Mais dans une large mesure, cela traduit uniquement la situation au Manitoba. Étant donné que les autochtones sont de plus en plus visibles dans cette province, les banques ont pris l'initiative de coopérer avec l'assemblée, avec la communauté autochtone, pour tenter d'assurer une présence autochtone dans le secteur bancaire.

Par exemple, à l'heure actuelle, nous discutons avec l'Association des banquiers canadiens d'un projet interculturel qui permettrait à notre communauté de sensibiliser les banques aux besoins et aspirations de la communauté autochtone. Nous avons déjà eu plusieurs discussions, mais nous ne sommes pas encore parvenus à un accord. Cela dit, j'espère que cela se fera d'ici peu.

À ce moment-là, les cinq banques du Manitoba embaucheront une personne de notre communauté et la chargeront d'organiser des séances de formation et de sensibilisation à l'intention non seulement des caissiers, mais aussi de toute la hiérarchie, des cadres aux secrétaires.

C'est le seul exemple que je puisse vous citer aujourd'hui. Parmi tous les autres organismes qui ont fait l'objet de plaintes, aucun ne nous a donné jusqu'à présent la moindre indication qu'il prenait conscience des besoins de la communauté autochtone. Aucun n'a manifesté le désir de coopérer. Comme je l'ai dit, la SRC, entre autres, oppose la plus grande résistance. Tout ce qu'on peut en déduire, c'est qu'ils protègent leur paroisse, et, de toute évidence, dans leur paroisse, il n'y a pas d'autochtones.

M. Skelly: Je m'intéresse tout particulièrement au comportement des sociétés d'État, car, après tout, par l'entremise de leur gouvernement, elles appartiennent à la population canadienne. À mon avis, les sociétés d'État, comme toute autre société, ont le droit de s'adresser aux tribunaux si elles font l'objet d'une plainte et jugent que c'est à tort, mais en même temps, cela ne devrait pas les empêcher de jeter les bases d'une coopération avec les autochtones du Manitoba, car, comme les statistiques le démontrent, bien que les autochtones représentent 2,1 p. 100 de la main-d'oeuvre disponible, il n'y en a que 1 p. 100 qui travaillent. De toute évidence, les objectifs n'ont pas été atteints. Dans ces conditions, même si elles ne sont pas d'accord avec vous sur les pouvoirs de la Commission canadienne des droits de la personne, elles pourraient tout de même jeter les bases d'une coopération qui leur permettrait d'améliorer leurs statistiques.

Il n'y a rien eu de fait dans ce sens? On n'est jamais venu vous demander votre aide pour améliorer ces statistiques?

[*Text*]

Grand Chief Fontaine: Not at all. I'm sorry to say here this evening, we haven't received that kind of co-operation.

Mr. Halliday: I certainly want to welcome you too, Chief Fontaine.

Some of us on the committee have a dual responsibility in serving on another committee, one dealing with disabled persons. It's only in the last year or two that a network has been formed in the aboriginal community to work on behalf of disabled persons. One could argue that an aboriginal person who is disabled is doubly disadvantaged. I wonder whether you and your chiefs who are your colleagues would agree this so-called "cross-over" term, whereby those people are doubly disadvantaged. . .in your opinion, should they be given special consideration under the Employment Equity Act?

Grand Chief Fontaine: In a situation where you have double jeopardy, disabled aboriginal people ought to be given very special consideration. But that shouldn't take away from the point that we have four target groups. What we need is a really serious commitment on the part of government and all the organizations that are involved in and guided by the Employment Equity Act to do their utmost to be fair and generous to the target groups. Those include disabled people, aboriginal people, minorities, and women.

I don't have any ideas or suggestions here on how we could address that particular issue, other than to suggest a real commitment be made. Our community is just now, like most of society, I think, getting sensitized to the needs of the disabled.

• 2030

For the first time in the very short history of this organization we will be adopting a more focused approach to the needs of the disabled and handicapped, if I can describe them that way. We are able to do that because we are being "resourced". Although the resources are really not all we need, at least they will enable us to give some time and devote some attention to the needs of those people.

Mr. Halliday: I'm glad to hear you feel some special sympathy. In fact, you speak of double jeopardy. I suppose a disabled woman native person is in triple jeopardy; she would represent three of the target groups. We wonder whether they should be given special consideration.

Aboriginal persons getting into the Public Service at the officer level have to go through a standardized test known as "ELOST", which stands for Entry-Level Officer Staffing Test. It has been argued that test is ethnocentric in its bias and therefore the aboriginal community is placed at a disadvantage in trying to handle that test. I wonder whether you agree with that and how you think those barriers might be eliminated.

Grand Chief Fontaine: I can speak in general terms about how the barriers might be eliminated. The most simple answer to that, I think, is a very serious commitment. I go back to that because that is what is needed: a commitment

[*Translation*]

Le grand chef Fontaine: Absolument pas. Je suis désolé de devoir le dire ce soir: rien n'a été fait dans ce sens.

M. Halliday: Moi aussi, je tiens à vous souhaiter la bienvenue, chef Fontaine.

Il y en a parmi nous qui font partie d'un autre comité, qui s'occupe des handicapés. Parmi les autochtones, un réseau qui prend la défense des handicapés existe depuis un an ou deux seulement. On peut dire qu'un autochtone qui est en même temps handicapé souffre d'un double désavantage. J'aimerais savoir si vous-même et vos collègues qui sont chefs reconnaissent le double désavantage de ces personnes. Pensez-vous que la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait leur accorder une place particulière?

Le grand chef Fontaine: Il faudrait effectivement accorder une considération tout à fait particulière aux gens qui souffrent du double inconvénient d'être à la fois handicapés et autochtones. Mais cela ne devrait pas nous faire oublier que nous avons quatre groupes cibles. Il faut absolument que le gouvernement et tous les organismes qui relèvent de la Loi sur l'équité en matière d'emploi fassent tout leur possible pour faire preuve d'équité et de générosité envers les groupes cibles. Ces groupes comprennent les handicapés, les autochtones, les minorités et les femmes.

Je n'ai pas d'idées particulières ou de suggestions quant à la façon d'aborder ce problème, mais je pense qu'un engagement véritable doit être pris. Quant à notre communauté, comme la majeure partie de la société, elle commence tout juste à prendre conscience des besoins des handicapés.

Pour la première fois dans la brève existence de notre organisation, nous allons davantage nous axer sur les besoins des handicapés et des infirmes, si c'est ainsi que je peux en parler. Si nous sommes en mesure de le faire, c'est parce que nous disposons maintenant de ressources, certes insuffisantes, mais qui nous permettent néanmoins de consacrer un peu de temps et d'attention aux besoins de ces gens.

M. Halliday: Je suis heureux de voir que vous compatissez avec ces gens. Vous parlez d'un double inconvénient. Une autochtone handicapée subit probablement un triple inconvénient; elle représente trois des groupes cibles. Nous nous demandons si leur cas ne mérite pas d'être pris plus particulièrement en considération.

Les autochtones, pour être embauchés dans la fonction publique au niveau d'agent, doivent subir un test connu sous le nom d'«ESANE», Examen de sélection d'agent au niveau d'entrée. Cet examen, au dire de certains, serait teinté d'ethnocentrisme, et les autochtones, en s'y présentant, seraient désavantagés. Êtes-vous d'accord avec cela? Comment pourrait-on supprimer ces barrières?

Le grand chef Fontaine: Je peux répondre à cette question en termes généraux et fort simples: il faut vraiment le vouloir. Je reviens là-dessus parce que c'est cela qui est nécessaire: de la bonne volonté de la part des employeurs,

[*Texte*]

on the part of employers, including departments such as the Department of Indian Affairs, who you would think would be in the forefront in making available more opportunities for aboriginal people to serve in that department if they wish to do that.

The experience has been the opposite, of course. While 21% or 20% of the total work force of the Department of Indian Affairs is aboriginal, most of those are clustered in the low end, as I have pointed out. Very few aboriginal people are at the EX and SM levels. To me, that is quite indicative of the lack of commitment on the part of the department to bringing aboriginal people on board.

There's really no reason for that. I know of situations where we have aboriginal people with university degrees, B.A. or B.Ed., who have expressed an interest in employment with the federal government, including the Department of Indian Affairs, but who were eliminated through the ELOST. They weren't able to demonstrate. . .I don't know what it is; competence, or a capability to perform certain tests. That is discriminatory, in my view. That particular test should be eliminated and something more culturally appropriate to aboriginal people ought to be introduced.

Mr. Halliday: We heard from Treasury Board just the other day that they're instituting a new concept, a new program entitled the Aboriginal Work Force Participation Initiative, in co-operation with EIC and the Public Service Commission. Do you see that as an initiative that might help with this kind of problem of hiring people?

Grand Chief Fontaine: I don't know if I would be fair to ourselves or to the program if I were to comment. I don't have any details on that. I'm not sure of its intent. I don't know how it's structured, its format, whether it's somethng that was developed in concert with the aboriginal community, with the national organizations or provincial organizations. If it has been developed in isolation, I'm going to suggest to you this evening that it's doomed for failure, because it's something that's going to be developed, as the government has done far too often, on its own, without consulting with First Nations communities. They know, and we know, that particular approach just does not work.

• 2035

So I would be interested in knowing who Treasury Board has consulted with; whether it has consulted, for example, with the Assembly of First Nations or with the Native Council of Canada or with Inuit.

Mr. Langlois: Grand Chief Fontaine, I know by experience, and I'm being told by employers, that they have difficulty recruiting aboriginal people for two reasons. First of all, the employers don't have access to any list or bank of aboriginal people they can go to to offer them jobs. I'm not thinking about high-skill jobs or jobs in high technology but guiding, for example, or working in a warehouse or in trucking; the kinds of jobs that are readily available on a daily basis. I wonder if we could suggest to the committee means that could be put in place—and that information goes out, of course—in the aboriginal communities to provide employers with lists of people who are available to work, so employers

[*Traduction*]

dont les ministères, comme celui des Affaires indiennes, qui devrait, on le pense, être parmi les premiers à tendre la main aux autochtones qui veulent prendre place dans ses rangs.

Or, c'est le contraire qui s'est produit: 20 ou 21 p. 100 du personnel du ministère des Affaires indiennes est autochtone, mais la plupart d'entre eux occupe les rangs subalternes, comme je le disais tout à l'heure. Il y a très peu d'autochtones aux niveaux EX et SM, ce qui est révélateur du peu d'enthousiasme du ministère à l'égard de la promotion des autochtones.

Cette attitude est injustifiée. Il y a des autochtones diplomés d'université, en éducation ou autres domaines, qui voudraient devenir fonctionnaires du gouvernement fédéral, et du ministère des Affaires indiennes en particulier, mais qui ont été éliminés par l'examen ESANE. Ils n'ont pu faire la preuve... Je ne sais au juste de quoi il s'agit, de leur compétence ou de leur capacité de répondre à certaines questions. C'est là une discrimination, à mes yeux, et ce test devrait être supprimé et remplacé par un test mieux adapté, sur le plan culturel, au peuple autochtone.

M. Halliday: Un représentant du Conseil du Trésor nous rapportait, l'autre jour, qu'en collaboration avec Emploi et Immigration Canada et la Commission de la Fonction publique, le Conseil du Trésor avait mis sur pied un nouveau programme, le Programme de participation des autochtones au marché du travail. Est-ce là une mesure de nature à remédier aux problèmes d'embauche des autochtones?

Le grand chef Fontaine: Je n'ai pas de détails sur ce programme. Je ne suis pas sûr de son objectif. Je ne sais comment il est structuré, comment il se présente, s'il a été élaboré conjointement avec la collectivité autochtone, avec les organisations nationales ou provinciales. Je ne suis donc pas en mesure de vous donner mon opinion. Si le programme n'a pas été élaboré en collaboration avec les autochtones, je pense qu'il est voué à l'échec parce qu'il aura été, comme ce fut si souvent le cas, préparé uniquement par le gouvernement faisant cavalier seul, sans consulter les premières nations. Cette façon de procéder, nous le savons tous, eux comme nous, est d'avance vouée à l'échec.

J'aimerais donc savoir qui le Conseil du Trésor a consulté, et s'il a consulté, par exemple, l'Assemblée des premières nations, le Conseil national des autochtones ou les Inuits.

M. Langlois: Grand chef Fontaine, je sais d'expérience—et les employeurs me le confirment—qu'il y a deux raisons à la difficulté de recruter des autochtones: en premier lieu, les employeurs ne disposent pas d'une liste d'autochtones qui leur permette de leur proposer des postes. Il ne s'agit pas, en l'occurrence, de postes très techniques et pour lesquels il faut des connaissances très spécialisées, mais d'emplois de guides, par exemple, ou de manutentionnaires ou de camionneurs, postes qui se présentent tous les jours. Pourrait-on proposer au comité des modalités permettant de diffuser l'information auprès des collectivités autochtones, afin de fournir aux employeurs des listes de gens, hommes et femmes, qui

[*Text*]

can have access to that type of information, that type of bank, lists of names of both men and women who would be available to work.

It is difficult. You will agree with me it's difficult for employers to recruit and hire aboriginal people.

Grand Chief Fontaine: If we were dealing—and I suppose we are—with our situation in Manitoba, we would be more than willing to offer our support and the services of our organization and all the organizations, including tribal councils, that are service-delivery bodies. We would be more than willing to sit down with crown corporations, federal departments, businesses, to develop a system that will ensure there is a data bank that would list out all the employable people in our community. We all know there are more than enough people available within our community to work. Unemployment rates range anywhere from 40% to 90% in most of our communities, and most often at the high end.

I would suggest any business or company that suggests they can't find aboriginal people or they can't recruit aboriginal people because they don't know where they are is using that as an excuse. If the banks can do it, if the RCMP can do it, and all those other ones—you would think I'm suggesting there are goodly numbers of them out there. The few that have been willing to commit themselves to recruiting aboriginal people have been able to do so, and they have been able to do so because they've gone out and pursued this aggressively. They've approached political organizations. They've approached First Nations communities. They've approached tribal councils. They've approached all the service organizations that are out there providing services and support to our communities.

That is the first important step that can be taken: to approach the service organizations and political organizations that are out there now, providing and delivering services and programs and representing the political interests of our communities.

The Chairman: I have one brief question, Grand Chief. I'm not sure you heard the comments of the previous delegation on the problem they identified of self-identification. Did you hear their comments on that?

• 2040

Grand Chief Fontaine: I didn't catch all the exchange here.

The Chairman: They indicated there was a problem particularly with... They gave one example of someone hired as a broadcaster in an aboriginal language for the CBC who did not identify, and according to their information refused to identify, as an aboriginal person. Therefore they wanted the right to identify people themselves.

Have you any experience with that kind of situation? Is it common, uncommon? What experience, if any, do you have with that?

[*Translation*]

cherchent un emploi, afin que les employeurs disposent de ce genre d'information?

Vous reconnaîtrez avec moi que les employeurs, eux aussi, ont des difficultés à recruter et à embaucher des autochtones.

Le grand chef Fontaine: Si nous parlions—comme nous le faisons sans doute—de la situation au Manitoba, nous serions plus que disposés à vous proposer notre aide et les services de notre organisation et de toutes les autres, y compris les conseils de tribu, qui sont des organismes de prestation de services. Nous serions pleinement disposés, de concert avec les sociétés d'État, les ministères fédéraux, les entreprises, à mettre au point un système permettant d'alimenter une banque de données qui contiendrait la liste de tous les gens de notre collectivité qui cherchent un emploi. Nous savons tous que dans nos communautés, ces gens sont nombreux, le taux de chômage, dans la plupart d'entre elles, s'établissant entre 40 et 90 p. 100, et le plus souvent dans les pourcentages les plus élevés.

Mais, à mon avis, toute entreprise ou société qui allègue qu'elle ne peut embaucher des autochtones parce qu'elle ne sait où ils sont ne fait qu'invoquer un prétexte. Les banques et la GRC le font bien, ainsi que tous les autres... vous allez penser qu'un bon nombre d'entre eux sont employés. Le petit nombre de ceux qui se sont montrés disposés à recruter des autochtones ont su le faire parce qu'ils l'ont voulu. Qui veut peut. Ils ont pris contact avec des organisations politiques, avec les collectivités des premières nations, avec les conseils de tribu, avec toutes les organisations qui fournissent des services et de l'aide à nos collectivités.

C'est là le premier pas important à faire: prendre contact avec les organisations de services et les organisations politiques chargées de la prestation de services et de programmes et représentant les intérêts politiques de nos collectivités.

Le président: J'ai une petite question à vous poser, grand chef. Avez-vous entendu ce que disait la délégation qui vous a précédé sur le problème de ce qu'elle appelait l'auto-identification?

Le grand chef Fontaine: Je n'ai pas suivi de près leur témoignage.

Le président: Ils ont dit qu'il y avait un problème en particulier avec... Ils ont donné l'exemple d'un annonceur de Radio-Canada embauché pour une émission en langue autochtone et qui aurait refusé, d'après eux, de s'identifier en tant qu'autochtone; c'est pourquoi ils réclamaient le droit d'identifier eux-mêmes les gens.

Vous est-il arrivé de tomber sur un cas pareil? Est-ce commun ou rare? Quelle est votre expérience d'une situation de ce genre?

[*Texte*]

Grand Chief Fontaine: If that incident is true—and I really can't question or doubt the information provided—it is an isolated situation. I know the person in question here. He is a very proud individual, proud of his ancestry. He definitely knows who he is, what he is, and what he represents.

The Chairman: In the census, would you expect he would self-identify?

Grand Chief Fontaine: I would expect he would. If you have a situation like that, it would be with people who are prepared—and I don't necessarily agree with that—to make it on their own, whatever that means in this particular situation.

The Chairman: What is your opinion of giving employers the right to identify people if they do not self-identify?

Grand Chief Fontaine: As long as it doesn't violate any human rights legislation. I think it is really important we know—

The Chairman: So you would agree.

Grand Chief Fontaine: In the end, the onus must be on the individual, absolutely.

I am not sure I answered Mr. Nunziata's question regarding sanctions. At this moment the idea of sanctions is really an idea. I have tried to explain it is an idea that is worth pursuing and something we, among others in the aboriginal community, would be more than willing and prepared to develop in concert with whatever body is charged with enforcing the new Employment Equity Act.

The Chairman: Thank you very much, Grand Chief. We appreciate your evidence here this evening. It has been most helpful.

Grand Chief Fontaine: Thank you for the opportunity.

The Chairman: We will take a five-minute break.

• 2043

[*Traduction*]

Le grand chef Fontaine: S'il s'agit d'un cas réel—et je ne puis mettre en doute ou en question l'information fournie—il s'agit d'un cas d'espèce. Je connais en l'occurrence cette personne; c'est un homme très fier de ses origines, qui sait certainement qui il est, ce qu'il est et ce qu'il représente.

Le président: Est-ce qu'il accepterait par exemple de s'identifier dans un recensement?

Le grand chef Fontaine: Je pense que oui. Mais dans des cas de ce genre, il s'agirait, je pense, de gens qui veulent aller leur propre chemin, faire cavalier seul, quel que soit le sens à donner à leur cas particulier, et je ne les approuve pas nécessairement.

Le président: Que pensez-vous de l'idée de donner aux employeurs le droit d'identifier les gens s'ils ne le font pas d'eux-mêmes?

Le grand chef Fontaine: À condition que ce ne soit pas contraire à la loi sur les droits de la personne. Il importe vraiment que nous sachions. . .

Le président: Vous seriez donc d'accord.

Le grand chef Fontaine: En dernier ressort, je pense effectivement que c'est à chacun de le faire.

Je ne suis pas sûr d'avoir répondu à la question de M. Nunziata concernant les sanctions, idée qui est actuellement dans l'air. J'ai essayé de vous convaincre de l'intérêt de cette idée rque nous, entre autres dans la collectivité autochtone, serions plus que disposés à poursuivre en collaboration avec tout organisme chargé de faire appliquer la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le président: Merci beaucoup, grand chef. Nous vous remercions de votre témoignage, qui nous a été fort utile.

Le grand chef Fontaine: Je vous remercie d'avoir bien voulu m'écouter.

Le président: Nous allons faire une petite pause de quelques minutes.

• 2047

The Chairman: Order. Mr. Beatty and the Disabled People for Employment Equity are our next witnesses—Ms McGregor; I am sorry.

Ms Carol McGregor (Spokesperson, Disabled People for Employment Equity): My name is Carol McGregor. I am executive director of PUSH Ontario, or Persons United for Self-Help, which is a COPOH affiliate, the provincial affiliate.

Presenting with me tonight is Harry Beatty, acting executive director for the Advocacy Resource Centre for the Handicapped and legal counsel for the coalition Disabled People for Employment Equity.

I wonder if the chairman would do me the courtesy of accommodating me by having the members introduce themselves to me. I am afraid I am at a disadvantage as to who is present.

Le président: Nous reprenons notre séance. Nos prochains témoins sont M. Beatty et l'association Disabled People for Employment Equity. Madame McGregor; excusez-moi.

Mme Carol McGregor (porte-parole, Disabled People for Employment Equity): Je m'appelle Carol McGregor et suis directrice de PUSH Ontario, acronyme de Persons United for Self-Help, qui est associée à GAPHAN, le Groupement des associations provinciales des handicapés.

J'ai à mon côté Harry Beatty, directeur du Centre d'aide et de défense juridique pour les handicapés et conseiller juridique du groupe Disabled People for Employment Equity.

Le président aurait-il l'amabilité de demander aux membres du comité de se présenter? En effet, nous ne savons pas quels sont les membres du comité aujourd'hui présents.

[*Text*]

The Chairman: Indeed, we certainly will, Ms McGregor. Perhaps we can start with Mr. Langlois.

M. Langlois: Je m'appelle Charles Langlois et je représente le comté de Manicouagan, dans l'est du Québec.

Mr. Bjornson (Selkirk—Red River): I am David Bjornson, Member of Parliament for Selkirk—Red River, which is in the city of Winnipeg and south in Manitoba.

Mr. Halliday: I am Bruce Halliday, from the constituency of Oxford in southwestern Ontario. I chair the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons.

Mme Bertrand: Je m'appelle Gabrielle Bertrand et je suis députée de Brome—Missisquoi, au Québec.

The Chairman: On the other side we have—

Mr. Skelly: He was going to say "On the far left is Bob Skelly."

I am the Member of Parliament for Comox—Alberni, British Columbia, and the aboriginal affairs critic for the New Democratic Party.

The Chairman: I am Alan Redway, the chairman of the committee and the Member of Parliament for Don Valley East in Toronto.

Ms McGregor: Thank you very much, Mr. Chairman.

You have received our brief. I am going to speak a bit to support the document you have.

We are here today representing Disabled People for Employment Equity, a coalition of 33 service organizations, agencies, consumer groups, and labour. It represents the thousands of people with disabilities in Ontario. We have been together since 1985, following the release of the Abella report, which identified people with disabilities as being amongst the most disenfranchised group in Canada.

• 2050

We have monitored the drafting of the original Employment Equity Act. We sent submissions at that time, pointing out that this act would be ineffective for our community, that without some positive measures, such as mandatory numerical goals and timetables, some financial penalties, some compliance, this act would not benefit our community.

Unfortunately, time has proven this to be true. For the last five years people with disabilities have clearly not benefited by employment equity in Canada. In fact, according to government statistics, we have a representation rate of 2.39%, which is up from 2.34% from the previous year.

This coalition launched human rights complaints. We were the first, I guess, of many groups to launch human rights complaints in 1988 against the five major banks, CBC, Bell Canada, the Post Office, and CN. We are still in the process of trying to sort out through these complaints.

[*Translation*]

Le président: Certainement, madame McGregor. Monsieur Langlois, vous pourriez peut-être commencer.

Mr. Langlois: My name is Charles Langlois and I represent the riding of Manicouagan, in eastern Quebec.

M. Bjornson (Selkirk—Red River): Je suis David Bjornson, député de Selkirk—Red River, qui se trouve dans la ville de Winnipeg et au sud, dans le Manitoba.

M. Halliday: Je suis Bruce Halliday, de la circonscription d'Oxford, du sud-ouest de l'Ontario. Je préside le Comité permanent des droits de la personne et de la conditon des personnes handicapées.

Mrs. Bertrand: My name is Gabrielle Bertrand and I represent the riding of Brome—Missisquoi, in Quebec.

Le président: Dans la rangée d'en face nous avons. . .

M. Skelly: Il allait dire: à l'extrême gauche, il y a Bob Skelly.

Je suis député de Comox—Alberni, en Colombie-Britannique, et critique des affaires autochtones pour le Parti néo-démocrate.

Le président: Je suis Alan Redway, président du comité et député de Don Valley—Est, à Toronto.

Mme McGregor: Je vous remercie, monsieur le président.

Vous êtes en possession de notre mémoire et je vais simplement dire quelques mots pour en relever certains passages.

Nous représentons ici Disabled People for Employment Equity, organisation qui regroupe 33 organismes de service, agences et groupements de consommateurs et de travailleurs. Nous représentons les milliers de handicapés de l'Ontario. Nous sommes constitués en associations depuis 1985, année de la publication du rapport Abella, qui montrait que les handicapés étaient l'un des groupes les plus désavantagés du Canada.

Nous avons suivi de près l'élaboration de la loi originale sur l'équité en matière d'emploi. À l'époque, nous avons présenté des mémoires en signalant que cette loi ne servirait pas notre communauté et que sans mesures positives, c'est-à-dire des objectifs chronologiques et quantitatifs obligatoires, des sanctions financières et des exigences d'observation, les handicapés n'en tireraient pas avantage.

Malheureusement, le temps nous a donné raison. Depuis cinq ans, les personnes handicapées n'ont pas vraiment tiré avantage de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au Canada. En fait, d'après les statistiques gouvernementales, notre taux de représentation s'élève à 2,39 p. 100, une légère hausse par rapport au taux de 2,34 p. 100 de l'année précédente.

Notre coalition a présenté des plaintes à la Commission des droits de la personne. Je crois que notre groupe a été le premier à présenter des plaintes, en 1988, au sujet des atteintes aux droits de la personne dans les cinq principales banques du Canada, à Radio-Canada, à Bell Canada, à la Société des postes et au CN. D'ailleurs, ce dossier n'est pas encore réglé.

[*Texte*]

TD and Scotia Bank have chosen to challenge the definition of disability in court, as well as the issue of self-identification. CBC again is challenging our right in court to lay this complaint, and I will let Mr. Beatty address that as acting legal counsel. I always think it's best to let lawyers talk about the legal aspects of it, just to protect my little spot here tonight.

But the issues are not funny to us. We find it ironic that as a community we are forced to have to monitor the Employment Equity Act. We can't expect individual disabled people, who are isolated in their homes and disenfranchised from the rest of society, to decide if this act is really having a meaningful effect.

In Ontario we are in the process of hopefully developing an Employment Equity Act that is going to be a lot stronger than what we have for the rest of Canada. But it does not address the concerns of our brothers and sisters across this country. We are looking at people who are doubly and triply disadvantaged, as you have heard. I listened with a great deal of interest to the Manitoba chiefs. As a coalition, we work with disabled aboriginals. We are concerned about these people who are doubly and triply disadvantaged. We know the effects.

As a disabled woman, and I am a past registered nurse, I have been unable to secure employment in this country, except through a disability rights organization which saw fit to see that I perhaps did have some talents left. After losing my sight, my brain still existed. But it was quite a shock to realize that society devalues me as a human being because I became a person with a disability. I became less of a citizen in this country, with less rights than my average able-bodied counterpart.

The coalition we are representing here tonight, I have been the past co-ordinator for two years, and I've noticed with interest the attempts by employers to circumvent the act.

We have tried to educate—and at the same time to educate employers and consumers—the average disabled person who doesn't understand what employment equity is going to mean for them. In fact, the recent report by COPOH, the *Willing to Work* report, clearly indicated that many people across Canada thought employment equity was probably more of a barrier to them to securing employment. They didn't realize that employment equity should enable them to secure employment.

[*Traduction*]

La Banque Toronto-Dominion et la Banque de la Nouvelle-Écosse ont décidé de contester devant les tribunaux la définition de personne handicapée, de même que la question de l'auto-identification. Quant à la Société Radio-Canada, elle conteste de nouveau devant les tribunaux notre droit de soumettre cette plainte. D'ailleurs, je vais laisser M. Beatty, notre conseiller juridique suppléant, vous parler de cela. Je pense qu'il est toujours préférable de laisser les avocats aborder les aspects juridiques de ce dossier, ne serait-ce que pour protéger mon petit rôle ici ce soir.

Mais ces questions sont loin d'être amusantes pour nous. Il est assez ironique qu'en tant que communauté nous soyons obligés de surveiller l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On ne peut pas s'attendre à ce que des personnes handicapées, de simples citoyens isolés dans leur maison et privés de leurs droits par le reste de la société, décident si cette loi a véritablement une incidence positive.

En Ontario, nous sommes en train d'élaborer une loi sur l'équité en matière d'emploi qui sera beaucoup plus stricte que celle qui s'applique pour le reste du Canada. Mais cela ne résout pas les problèmes de nos frères et soeurs disséminés partout au pays. Comme on vous l'a sans doute déjà dit, il s'agit de gens qui sont doublement et triplement désavantagés. J'ai écouté avec beaucoup d'intérêt les chefs du Manitoba. En tant que coalition, nous travaillons de concert avec les autochtones handicapés et nous nous inquiétons du sort de ces gens qui sont doublement et triplement défavorisés. Nous savons ce que cela signifie.

En tant que femme handicapée—et je suis une ex-infirmière autorisée—, je n'ai pas été en mesure de me trouver du travail dans notre pays, sauf par l'entremise d'une association de défense des droits des personnes handicapées qui a bien voulu reconnaître qu'il me restait certains talents. J'ai perdu la vue, mais j'ai encore l'usage de mon cerveau. Il n'en reste pas moins que cela a été un choc pour moi de constater que la société me dévalorisait en tant qu'être humain parce que je suis affligée d'un handicap. Je ne suis plus une citoyenne à part entière car j'ai moins de droits que les gens valides.

J'ai été coordinatrice de la coalition que nous représentons ici ce soir pendant deux ans et j'ai observé avec intérêt les efforts déployés par les employeurs pour contourner la loi.

Nous avons essayé d'éduquer à la fois les employeurs et les consommateurs, ainsi que les personnes handicapées ordinaires qui ne comprennent pas ce que signifie l'équité en matière d'emploi pour eux. En fait, d'après le dernier rapport de la Coalition des organisations provinciales des handicapés intitulé *Willing to Work*, il semble que de nombreuses personnes au Canada considèrent l'équité en matière d'emploi comme un obstacle plutôt qu'un soutien à l'obtention d'un emploi. Ces personnes ne se rendent pas compte que l'équité en matière d'emploi devrait les aider à trouver du travail.

[*Text*]

We have seen over the past five years an act that has proved to be utterly useless. We note with interest that the federal government itself is not covered under this act. We question how any business can be committed to implementing employment equity when the government has not shown the political will to introduce mandatory employment equity legislation within its own house.

We have heard from ministers on data collection. One disabled woman who is on contract—and you must realize that's basically all we're ever offered—within the federal Public Service was counted three times over in one year because her contract was renewed three times in one year on a four-month basis. So they got three disabled people out of one person. It shows the inadequacies of the government even monitoring its own legislation. Again it shows the inadequacies of the government even monitoring its own legislation. It shows again the inadequacies of how business is viewing employment equity.

• 2055

We noted in the 1990 reports that 18% of the employers had no people with disabilities in their employ at all. There are no financial penalties against these companies, so again we have grave concerns that nothing will be done unless there are some serious amendments to the act.

Initially, in our original proposal, we called for an independent commission. We are calling for that again. We do not believe the Human Rights Commission is in a position right now to monitor fully the effects of any employment equity act. We need a commission that can monitor this act, that can encourage employers to comply, that can monitor the labour analysis.

We realize that in these recessionary times we have employers who certainly are going to be resistant to having any type of mandatory process in place. But for people with disabilities there is no other choice. We are a community that has really waited quite long enough. We've got a generation of Canadians who have never had access to the labour force.

We are looking at our young people. We do not want further generations of Canadians not having access to the labour force. Can we really afford not to utilize this labour force? We are quite willing to pay over $5.5 billion in welfare to keep us at home doing nothing. It would appear to us that it would be much in the govenrment's interest and business's interest to have us more gainfully employed, able to pay for our support services, than keeping us isolated and not as part of the labour force.

We have looked with great interest at the European Community. I am going to ask Harry to address this briefly, since we have been investigating what Germany and Sweden have been doing.

We are looking at Germany, where the injured workers, for example, formed a study group. I know Dr. Halliday is quite familiar with this. He spoke at their conference. What the injured workers are finding is that in Germany they have

[*Translation*]

Nous avons constaté depuis cinq ans que la loi s'est avérée totalement inutile. Il est intéressant de noter que le gouvernement fédéral lui-même n'est pas assujetti à cette loi. Il y a donc lieu de se demander comment on peut s'attendre des entreprises qu'elles s'engagent à appliquer l'équité en matière d'emploi lorsque le gouvernement lui-même ne manifeste pas la volonté politique de faire appliquer au sein de l'appareil de l'État la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Les ministres nous ont parlé de la collecte de données à cet égard. Une femme handicapée qui travaille à contrat au sein de la fonction publique fédérale—et c'est essentiellement des emplois contractuels que l'on nous offre—a été comptée trois fois en un an parce que son contrat a été renouvelé trois fois, sur une base trimestrielle. Ils ont donc obtenu trois handicapés grâce à cette seule et unique personne. Cela montre bien l'incapacité du gouvernement de surveiller l'application d'une mesure qu'il a lui-même adoptée. Encore une fois, on voit à quel point la perspective des entreprises relativement à l'équité en matière d'emploi est déficiente.

Dans les rapports de 1990, nous avons noté que 18 p. 100 des employeurs n'employaient aucune personne handicapée. Il n'existe aucune sanction exercée contre ces entreprises, de sorte que nous craignons que rien ne change à moins que l'on apporte des modifications d'envergure à la loi.

Dans notre proposition initiale nous réclamions une commission indépendante. Et nous la réclamons toujours. Nous ne pensons pas qu'à l'heure actuelle, la Commission des droits de la personne puisse surveiller efficacement les répercussions d'une loi sur l'équité en matière d'emploi, quelle qu'elle soit. Il faut créer une commission apte à veiller à l'application ce cette loi, à encourager les employeurs à l'observer et à surveiller étroitement l'analyse de la main-d'oeuvre.

En période de récession, il est évident que certains employeurs accepteront mal l'instauration d'un processus exécutoire. Mais pour les personnes handicapées, il n'existe pas d'autres solutions. Les handicapés ont attendu suffisamment longtemps. Il y a toute une génération de Canadiens qui n'ont jamais eu accès au marché du travail.

Nous pensons aux jeunes. Nous ne voulons pas que d'autres générations de Canadiens soient privés de l'accès au marché du travail. Pouvons-nous vraiment nous permettre de ne pas utiliser cette main-d'oeuvre? Il semble que les Canadiens acceptent volontiers de payer 5.5 milliards de dollars au titre de l'aide sociale pour nous garder à la maison à ne rien faire. Il nous semble qu'il serait davantage dans l'intérêt du gouvernement et des milieux d'affaires de nous offrir des emplois rémunérés qui nous permettraient de payer pour les services de soutien dont nous avons besoin, au lieu de nous garder isolés à l'extérieur de la population active.

Nous avons étudié avec un vif intérêt la situation au sein de la Communauté européenne. Je vais demander à Harry de parler brièvement de cela étant donné que nous avons fait enquête sur ce qui se passe en Allemagne et en Suède.

Prenons le cas de l'Allemagne, où des travailleurs accidentés ont constitué un groupe d'étude. Je sais que le docteur Halliday est au courant de cela puisqu'il a pris la parole à leur conférence. Il est ressorti de leur étude qu'en

[*Texte*]

an unemployment rate of 10% for disabled people, comparable to their able bodied population. In Canada we have an unemployment and unrepresentation rate of 80%. Clearly, we're not doing something right here in Canada. We're not recognizing the fact that disabled people are a viable work force.

I am going to ask Harry to conclude with some thoughts on some of the data collection and the enforcement, as they are more his specialty. However, we did bring two reports for your perusal. I will ask Harry to comment on them. We do these on an annual basis. We analyze two sets of data. One is on those companies against whom we have human rights complaints, and then we randomly select 30 other companies. We have done this for the past four years. I think you will find these figures—maybe Harry can address these a little more in depth—show you really what we mean when we say there has been no progress for people with disabilities.

The Chairman: Thank you very much, Ms McGregor.

Mr. Harry Beatty (Disabled People for Employment Equity): I think Carol has pretty well given an overview.

The starting point is the legislative framework that was set up about five years ago under the Employment Equity Act. The act was set out in very general terms, as you well know, having reviewed it.

Section 4 of the act requires an employer to remove all barriers against people in designated groups and to institute positive policies and practices, including making accommodation accessible.

Section 5 requires the employer to prepare a plan, and section 6, of course, deals with the filing of reports. It's really only section 6 that is specific enough to require employers to do anything. Sections 4 and 5 are so general that they are extremely difficult to enforce. When Disabled People for Employment Equity raised concern at the time of the original legislation that this would not be enforceable, the answer received from the government was that the Canadian Human Rights Commission could enforce the legislation, if need be, through a complaint-handling process. But the Canadian Human Rights Act in itself is quite general and contains some gaps, including a lot of doubt about the duty even to make accommodation. And the progress of the nine complaints lodged in 1988, which Disabled People for Employment Equity believes has a strong basis in the numbers, as analysed in these reports, has not been very much.

• 2100

What has been proposed as settlement or an outline of settlement seems to us to be basically the plans that are provided for under the act. We are hearing—to take a simple example, wheelchair access—that employers will develop a

[*Traduction*]

Allemagne, ces travailleurs handicapés avaient un taux de chômage de 10 p. 100, soit un taux comparable à celui de la population valide. Au Canada, le taux de chômage et de sous-représentation des handicapés s'élève à 80 p. 100. De toute évidence, il y a quelque chose qui cloche ici, au Canada. Nous ne reconnaissons pas le fait que les personnes handicapées représentent une main-d'oeuvre viable.

Je vais demander à Harry d'aborder en conclusion les questions de la collecte de données et de l'application de la loi puisque cela relève davantage de sa spécialité. J'ajouterais, cependant, que nous avons porté à votre attention deux rapports que je demanderai à Harry de commenter. Ce sont des rapports que nous dressons tous les ans. Nous analysons deux séries de données. La première porte sur les entreprises contre lesquelles des plaintes on été formulées en matière de droits de la personne et l'autre, sur 30 autres entreprises choisies au hasard. Nous faisons cela depuis quatre ans maintenant. Je pense que ces chiffres que Harry voudra peut-être vous expliquer plus en détail illustrent bien notre propos lorsque nous affirmons que la condition des personnes handicapées ne s'est pas améliorée.

Le président: Je vous remercie beaucoup, madame McGregor.

M. Harry Beatty (Disabled People for Employment Equity): Je pense que Carol a fait un bon survol de la situation.

Tout d'abord, il faut se référer au cadre législatif établi il y a environ cinq ans en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comme vous le savez, étant donné que vous l'avez examinée, la loi est formulée en termes très généraux.

L'article 4 de la loi exige que l'employeur supprime tous les obstacles à la carrière des membres des groupes désignés et qu'il instaure des usages et des règles positifs, ce qui suppose la prise de mesures raisonnables d'adaptation.

L'article 5 exige de l'employeur qu'il élabore un plan, et l'article 6, évidemment, porte sur le dépôt de rapports. Seul l'article 6 exige de l'employeur qu'il fasse quelque chose de précis. Les articles 4 et 5 sont tellement généraux qu'ils sont extrêmement difficiles à appliquer. Lorsque la loi originale était à l'étude, le groupe Disabled People for Employment Equity a soulevé des doutes au sujet de son applicabilité. A ces objections, le gouvernement a répondu que la Commission canadienne des droits de la personne pourrait, au besoin, faire observer la loi par le biais d'une procédure de réception des plaintes. Mais la Loi canadienne sur les droits de la personne est en soi assez générale et comporte certaines lacunes. Il y a, entre autres, certains doutes au sujet de l'obligation de prendre ne serait-ce que des mesures raisonnables d'adaptation. D'ailleurs, comme le montre l'analyse des rapports pertinents, les progrès réalisés au chapitre des neuf plaintes déposées en 1988 qui, d'après le groupe Disabled People for Employment Equity, sont étayées par des chiffres convaincants, ont été très minces.

Ce que l'on nous propose comme règlement ou comme ébauche de règlement revient essentiellement au plan prévu par la loi. Prenons l'exemple très simple de l'accès des fauteuils roulants. On nous dit que les employeurs vont

[*Text*]

plan to make some of their premises accessible. But in our mind, a more satisfactory resolution of that issue would be a specific listing of all the premises that the employer has and a timeframe, saying these workplaces will be accessible during that period of time. That's just one example.

There could be specifics in an agreement about the amounts that would be put into accommodation funds, about the way in which human rights principles and employment equity principles would be ensured throughout the organization by being applied to frontline managers and many other matters, but what is coming forward to us seems to be the same kinds of generalities that are in the act. What is really needed in the legislative review is something much more specific, something that makes it clear to employers as well as to members of the target groups what the expectations are.

It has been very frustrating, I think, for us, the commission, and probably the respondents as well, to try to work all of this out from first principles. Essentially, the whole process of settlement and agreement starts by virtually covering all the matters that should be covered by a comprehensive employment equity program, trying to go from that starting point. The few generalities of the Employment Equity Act are not helping us very much at all in getting started.

It is often raised as an objection to employment equity that the cost is too much, that employment equity is going to bankrupt businesses or send businesses to other countries. The experience in the United States, for example, under the Americans with Disabilities Act has contradicted this completely. It has been found that the great majority of accommodations to people with disabilities, whether in terms of equipment or job restructuring, are very modest. It has also been found that disabled employees rank as well or often better than other employees in terms of issues like absenteeism and reliability.

As well, it's worth keeping in mind that some of the economic winners, countries like Germany and Japan, are very strongly into mandatory employment equity. In fact, Germany has a grant levy system that imposes automatic penalties on employers who do not meet their quota of 6%, in terms of people who are severely disadvantaged in employment because of disability. The German model is being adopted by other countries. As well, the Americans have gone into the Americans with Disabilities Act. These countries recognize what Carol said, that where we are losing out, what costs us economically is not the few dollars to accommodate people with disabilities in the workplace, but all of the money to keep people who want to work on social assistance, on insurance, on benefit programs.

[*Translation*]

mettre au point un plan pour rendre leurs locaux accessibles. Mais à notre avis, on pourrait résoudre de façon plus satisfaisante ce problème en dressant la liste de tous les locaux de l'employeur et en fixant un échéancier au cours duquel ces locaux devraient être rendus accessibles. Et ce n'est qu'un exemple.

Il pourrait y avoir une entente détaillée établissant les sommes à consacrer aux mesures d'adaptation. On pourrait préciser de quelle façon on pourrait assurer le respect des principes des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi au sein des organisations en en rendant responsables les cadres supérieurs. Il y a quantité d'autres choses que l'on pourrait faire, mais à ce qu'il semble, on nous reservira les mêmes généralités qui figurent déjà dans la loi. L'examen législatif doit être beaucoup plus précis. Il faut que les employeurs et les membres des groupes désignés sachent clairement quelles sont les attentes au regard de la loi.

Il a été très frustrant pour nous, pour la commission et probablement pour les répondants également, d'essayer de trouver des solutions en s'inspirant de grands principes. Fondamentalement, tout le processus de règlement et d'entente vise d'entrée de jeu toutes les questions régies par un programme exhaustif d'équité en matière d'emploi. C'est le point de départ. Or, les quelques généralités qui figurent dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne sont guère utiles même pour donner le coup d'envoi à un programme.

On apporte souvent l'argument que l'équité en matière d'emploi coûte trop cher et que les entreprises vont soit faire faillite soit se tourner vers d'autres pays. Cependant, l'expérience américaine découlant de la «Americans with Disabilities Act» contredit cela totalement. On a constaté que la majorité des mesures d'adaptation prises à l'intention des personnes handicapées, qu'il s'agisse d'équipement ou de restructuration du travail, sont très modestes. L'expérience a aussi démontré que les employés handicapés affichent un rendement égal ou souvent supérieur à celui des autres employés pour ce qui est de l'assiduité et de la fiabilité.

En outre, il est bon de garder à l'esprit que certains pays qui sont les locomotives économiques, comme l'Allemagne et le Japon, ont opté carrément pour des programmes obligatoires d'équité en matière d'emploi. En fait, l'Allemagne a un système de prélèvement qui pénalise automatiquement les employeurs qui ne respectent pas leur quota de 6 p. 100 de gens qui sont très défavorisés sur le marché du travail en raison d'un handicap. A l'heure actuelle, d'autres pays s'apprêtent à adopter le modèle allemand. Pour leur part, les Américains ont adopté la «Americans with Disabilities Act». Ces pays reconnaissent la réalité décrite par Carole, soit que nous perdons du terrain et que ce qui nous coûte cher sur le plan économique, ce ne sont pas tant les maigres dollars consacrés à l'adaptation des lieux de travail pour les personnes handicapées, mais tout l'argent que l'on dépense pour garder des personnes qui veulent travailler dépendantes de l'aide sociale, de l'assurance-chômage ou d'autres prestations.

[*Texte*]

[*Traduction*]

• 2105

Quite frankly, one of the saddest things that we see in our practice, and we see it every day, is an individual with a lot of capabilities who says I want to try a job, I would like to go back into the workplace and try to work; but if I don't make it, I'm going to lose my benefits or the employer won't give me a chance. A lot of very capable disabled people who could quite likely make the transition from lifetime dependency to a lifetime of employment, with all of the positive things that entails, including becoming taxpayers, are just not given an opportunity to do so by the present system, and that certainly includes barriers imposed by employers, including large ones.

Franchement, l'une des choses les plus tristes qui nous est donné de voir dans notre pratique—et cela arrive tous les jours—c'est de rencontrer une personne possédant de multiples talents qui nous dit qu'elle souhaiterait solliciter un emploi et retourner sur le marché du travail. Cependant, cette même personne ajoute souvent que si elle ne réussit pas, elle perdra ses prestations, ou encore que l'employeur ne lui donnera pas sa chance. Un grand nombre de personnes handicapées très compétentes qui pourraient fort bien faire la transition d'une vie de dépendance à une vie active, avec tout ce que cela suppose de positif, y compris le fait de devenir des contribuables, n'ont tout simplement pas la possibilité de le faire à cause du système actuel, et cela engloble assurément les obstacles imposés par les employeurs, y compris les plus importants.

It was mentioned that I'm the acting executive director of the Advocacy Resource Centre for the Handicapped. The real executive director, David Baker, is on sabbatical in Europe and has completed a comparative study of the systems in Germany and Sweden. David will be back at the beginning of April. I think it would be very worthwhile for this committee, if there is an opportunity to do so, to hear from him. His report was prepared for Ontario's employment equity commissioner, Juanita Westmoreland-Traoré. It is their report at the present time, so we don't have that to submit. But Mr. Baker will be back in the country at the beginning of April, and perhaps in the near future the report will be available from Ms Westmoreland-Traoré's office.

On m'a présenté comme le directeur général suppléant du Centre d'aide et de défense juridique pour les handicapés. Le directeur général en titre, David Baker, est en congé sabbatique en Europe et il vient de terminer une étude comparative des systèmes en vigueur en Allemagne et en Suède. David sera de retour au début d'avril et je pense qu'il serait utile que le comité l'entende, si c'est possible. Son rapport est destiné au commissaire de l'Équité en matière d'emploi de l'Ontario, Juanita Westmoreland-Traoré. Nous ne pouvons vous soumettre ce rapport puisqu'il appartient à la commission de l'Ontario mais M. Baker rentrera au pays au début d'avril et il se peut que l'on puisse obtenir sous peu le rapport auprès du bureau de M[me] Westmoreland-Traoré.

I don't want to go into all of our concerns about the way in which the employment equity complaints and cases have proceeded. It has certainly been a very slow and difficult process. I think just one example would maybe illustrate why we don't think the current model is fair or effective. In June of 1991—you'll recall that Carol said that CBC was one of the nine corporations complained against—the CBC and the Human Rights Commission entered into an agreement for a voluntary review of the CBC's employment equity practises, including disability. At the time and continuing, the CBC is pursuing a court action in the Federal Court to strike out the complaint brought by DPEE against it. The agreement between the commission and the CBC was said to be without prejudice to the CBC's continuing its court action. But paragraph 8 of that agreement, which we were only informed of after the agreement had been signed, indicated that this was to be entirely confidential. CBC is publicly funded and yet the agreement said that whatever was determined about employment equity within the CBC and the commission during the voluntary review would be kept out of the public

Je ne vais pas revenir sur toutes nos préoccupations concernant la procédure de traitement des cas et des plaintes relatifs à l'équité en matière d'emploi. Chose certaine, cette procédure est extrêmement lente et compliquée. Je pense qu'un seul exemple suffira à vous expliquer pourquoi, à notre avis, le modèle actuel n'est ni équitable ni efficace. Vous vous souviendrez que Carole a dit que la Société Radio-Canada était l'une des neuf sociétés contre lesquelles le groupe avait déposé une plainte. En juin 1991, la Société Radio-Canada et la Commission des droits de la personne ont conclu une entente prévoyant un examen volontaire des pratiques d'équité en matière d'emploi de la Société Radio-Canada, ce qui englobait l'embauche de personnes handicapées. À ce moment-là, la Société Radio-Canada a engagé des poursuites en justice devant la Cour fédérale pour se soustraire à la plainte formulée par le groupe DPEE contre elle. L'affaire est toujours en cours. L'entente conclue entre la Commission et la Société était censée ne pas porter préjudice aux poursuites menées par la Société devant le tribunaux. Mais le paragraphe 8 de cette entente, dont nous

[*Text*]

domain. In fact, the commission undertook to notify the CBC if an access to information request were filed, to make all reasonable efforts to assist CBC in protecting such material from disclosure.

So here we have CBC using its public funds essentially to retain counsel to get this kind of agreement. The public, members of the four target groups and otherwise, according to this, don't have any right to know the status of employment equity within the CBC.

• 2110

If that's the standard for the CBC, which is publicly funded, how are private-sector employers going to react? It is very unlikely they are going to take any more co-operative an approach. As well, it would be my opinion, anyway, that the credibility of the Employment Equity Act is seriously damaged in the private sector, and with other public respondents, by the fact that the federal government itself does not produce reports, as the private-sector employers and crown corporations have to do.

Accordingly, our client, Disabled People for Employment Equity, even more strongly than five years ago, continues to suggest there should be an independent commission, an employment equity commission, with a mandate to implement employment equity, focused exclusively on that, and a much more detailed statute that will set out clearly the obligations of employers and the rights and responsibilities of members of the target or disadvantaged groups that go with that.

Ms McGregor: I did not address our concern about the definition of "disability" and self-identification. We addressed this in our brief because we believed, and I knew COPOH. . .having been a part of COPOH's submission in preparing it, and other advocacy groups, we were supporting them. The definition of "disability" and self-identification is central to people with disabilities and employment equity. Although the definition as it is laid out in the federal Employment Equity Act is being challenged in court, we are hoping the court is going to rule in favour of the government, in this case, and the definition will be upheld.

[*Translation*]

avons pris connaissance uniquement une fois l'entente signée, indiquait que tout cela devait demeurer confidentiel. La Société Radio-Canada est financée à même les fonds publics et pourtant, l'accord précisait que l'issue de l'examen volontaire convenu entre la Société et la Commission au sujet des pratiques liées à l'équité en matière d'emploi ne serait pas du domaine public. En fait, la Commission s'était engagée à avertir Radio-Canada dans l'éventualité où une demande d'accès à l'information serait présentée et à déployer tous les efforts raisonnables pour aider Radio-Canada à empêcher la divulgation de ces renseignenents.

Autrement dit, la Société Radio-Canada s'est servie des deniers publics pour embaucher des avocats qui lui ont obtenu ce genre d'entente. D'après cette entente, la population en général, les membres des quatre groupes désignés ou toute autre personne, n'ont absolument pas le droit de savoir quelle est la situation relativement à l'équité en matière d'emploi à la Société Radio-Canada.

Si cela représente la norme applicable à Radio-Canada, financée par le Trésor, à quelle réaction peut-on s'attendre de la part des employeurs du secteur privé? Il est fort peu probable qu'ils se montrent plus coopératifs. D'autre part, à mon avis du moins, la crédibilité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi se voit sérieusement réduite dans le secteur privé, et aux yeux d'autres intervenants publics, du fait que le gouvernement fédéral ne soumet pas lui-même de rapport, alors que les employeurs du secteur privé et les sociétés d'État sont obligés de le faire.

Donc, notre client, Disabled People for Employment Equity, milite toujours, et plus vigoureusement encore qu'il y a cinq ans, en faveur d'une commission indépendante, une commission de l'équité en matière d'emploi chargée exclusivement de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, et d'un texte législatif beaucoup plus détaillé qui définirait clairement les obligations des employeurs ainsi que les droits et responsabilités des membres des groupes cibles ou de personnes désavantagées.

Mme McGregor: Je n'ai pas mentionné nos préoccupations concernant la définition de «handicap» et l'auto-identification. Nous en parlons dans notre mémoire parce que nous pensions, et je savais que la Coalition des organisations provinciales des handicapés. . . ayant participé à la rédaction du mémoire de la coalition, et d'autres groupes de défense des intérêts en cause, nous leur accordions notre appui. La définition du terme «handicap» ainsi que l'auto-identification sont d'une importance capitale pour les personnes handicapées et pour l'équité en matière d'emploi. Bien que la définition donnée dans la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi soit actuellement contestée devant les tribunaux, nous espérons que le gouvernement aura gain de cause en la matière et que la définition sera jugée acceptable.

[*Texte*]

The disadvantage component must be maintained. We have encouraged the provincial government also to include this in the provincial definition. Perhaps "disadvantage" could be rephrased as being a "limited-at-work" component. Employers probably have difficulty understanding exactly what that means.

The issue of self-identification must be maintained. From our perspective, those people with disabilities that are still stigmatized, such as mental illness, epilepsy. . .and believe me, as a woman with epilepsy, I know the stigma attached to trying to secure employment when you have that disease. I know of people still being fired for having epilepsy. We are not yet in a climate where employers are comfortable with disabilities. We still have people being fired because they self-declare. It has to be up to that person to self-identify.

I know the employers' concerns. I have heard them before. But for our community, that right must be respected.

Mme Bertrand: J'avais l'intention de vous poser une question sur le modèle que vous nous proposez, à savoir les politiques qu'on trouve en Suède et en Allemagne, mais vous y avez touché un peu. J'attends avec impatience le rapport que vous nous avez promis. J'aimerais beaucoup avoir plus de documentation là-dessus.

Je n'ai qu'une courte question. Dans les règlements d'application de la loi, les personnes handicapées sont définies de la façon suivante. Je vais utiliser la définition anglaise, parce que je veux la comparer à une autre définition qui nous a été proposée tout à l'heure:

> Persons with disabilities are considered to be persons who have any persistent physical, mental, psychiatric, sensory, or learning impairment.

• 2115

The crown corporation group that just came before you had another definition, or suggested another definition, which would be "A person with a disability is a person who has a persistent physical or mental impairment which substantially limits major life activity". Do you have any comments?

Ms McGregor: I'm familiar with the attempts to alter the definition. The "major life activity" goes back to, more or less, the World Health Organization's definition. We are looking at disability more from an environmental perspective as to how, environmentally, are we handicapped to do our job? For employment equity purposes we believe that the definition again must hinge on being limited at work. Employers are objecting to that because, according to. . .If you

[*Traduction*]

La notion de désavantagé doit être conservée. Nous estimons encourageant de voir que le gouvernement provincial incorpore également cette notion dans la définition pour les textes provinciaux. Peut-être que la notion de «désavantagé» devrait être reformulée pour parler de limites imposées dans le milieu de travail. Les employeurs ont probablement quelques difficultés à comprendre exactement ce que cela veut dire.

Le principe de l'auto-identification doit être maintenu. À notre avis, ceux qui présentent des handicaps qui continuent à être perçus sous un jour péjoratif, comme les maladies mentales, l'épilepsie. . . et croyez-moi, étant moi-même une femme épileptique, je connais fort bien les préjugés auxquels on doit faire face quand on essaye d'obtenir un emploi et qu'on est atteint de cette maladie. Je sais qu'il arrive encore qu'une personne perde son emploi parce qu'elle est épileptique. Nous n'avons pas encore réussi à créer un climat où les employeurs se sentent à l'aise face aux personnes handicapées. Il y a encore des cas où un employé est congédié parce qu'il s'est identifié lui-même. Il est essentiel que la personne conserve le droit de faire ou non cette déclaration volontaire.

Je connais les inquiétudes des employeurs. Je les ai déjà entendues. Mais quant à nous, ce droit doit être respecté.

Mrs. Bertrand: I intented to ask you a question regarding the model you propose, that is policies such as those adopted by Sweden and Germany; but you did touch upon that topic. I am looking forward to reading the report you have promised us. I would like to have more information on that subject.

My question will be brief. In the regulations you find the following definition for persons with disabilities, that I want to compare with another definition that was given to us a while ago:

> Les personnes handicapées sont réputées être des personnes qui: souffrent de handicaps persistants d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou qui ont des difficultés d'apprentissage persistantes.

Les porte-parole des sociétés d'État qui vous ont précédés ont proposé une autre définition à savoir: Par personne handicapée on entend toute personne qui présente une défaillance physique ou mentale non passagère, laquelle limite de façon substantielle l'une des principales composantes de la vie. Auriez-vous des commentaires?

Mme McGregor: Je connais les différentes tentatives de modification de la définition. La référence aux «principales composantes de la vie» s'inspire, plus ou moins, de la définition donnée par l'Organisation mondiale de la santé. Nous préférons considérer l'handicap dans le contexte du milieu de travail et voir dans quelle mesure ce milieu nous empêche de travailler. À l'égard de l'équité en matière d'emploi, nous estimons que l'élément essentiel de la

[*Text*]

notice in the brief we looked at statistics. HALS does collect data, and the employers also collect data, on two different categories, people who are disabled and limited at work, but also on disabled and not limited at work, which means that their disability in no way impairs their ability to do a job.

Somebody, for example, in a wheelchair who is a chartered accountant can quite easily do his job and not be the last bit affected as long as he has physical access to a building. We hear employers saying we must have a person declared to be disabled because we had to renovate a building so a person with a wheelchair can come into it. I don't think it's up to a disabled person to say the whole building has to be renovated. He is quite capable of doing his job; his disability has no bearing.

The people we are looking at are people with severe disabilities, and because of the fact of their severe disabilities their work limitations are going to be more, and their productivity level is not going to be as high, on a comparative basis, when you put two disabled people side by side. Somebody with cerebral palsy with multiple disabilities probably will put more effort in on a daily basis, but the work level is going to be slower and he is going to be limited in the work that he can do. But employers are wanting to eliminate the disadvantage component. They want persistent impairment.

One of the banks has gone so far as to put out a video asking "Are you disabled?" I do question the fact that if someone does not know they're disabled they need a video to tell them. But they are saying if you go to a doctor once a month, you are now a disabled person. We are broadening the definition so much and to such an extent that we will effectively eliminate people with disability as a target group because we're not looking at people. We want able-bodied people who wear glasses to be identified as disabled people.

If you speak to Statistic Canada people who have worked on the HALS census, they have said that this definition that is in the federal act, if it is properly applied, will target that 5.4% of your population which is your moderately to severely disabled people of working age population. That, we still feel, is a low representation. We're still only hitting 2%, and I don't think it has much to do with the definition. It's just the fact that we are having people who are not limited at work, who do not feel that their disability in any way affects their way of doing the job.

If we were to look at what is happening in Europe, in Germany, and at its severely disabled persons act, you see that in Germany you have people registering and signing up as severely disabled persons. You have them right up front.

[*Translation*]

définition devrait porter sur les limites imposées dans le milieu de travail. Les employeurs s'y opposent parce que, selon. . . Vous aurez noté que notre mémoire présente quelques statistiques. Les responsables de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités ainsi que les employeurs recueillent des données concernant deux catégories distinctes: les personnes handicapées dont l'activité professionnelle est limitée, d'une part, et, d'autre part, les personnes handicapées dont l'activité professionnelle n'est pas limitée, au travail c'est-à-dire celles dont le handicap n'affecte en aucune façon leur capacité d'exécuter le travail.

Par exemple, un comptable agréé qui travaille dans un fauteuil roulant peur faire son travail normalement et n'est aucunement affecté par son handicap tant qu'il lui est possible d'avoir accès à un immeuble. Certains employeurs disent qu'un individu doit être classé comme personne handicapée parce qu'il a fallu apporter une modification à un immeuble pour qu'il puisse y avoir accès avec un fauteuil roulant. Je ne crois pas qu'il appartienne à une personne handicapée de dire que tout l'immeuble doive être modifié. Elle peut faire son travail; son handicap n'entre pas en cause.

Ce qui nous intéresse, c'est la situation de ceux qui présentent un handicap grave et dont l'activité professionnelle est limitée et dont la productivité est moins élevée si on les compare à une autre personne handicapée. Une personne souffrant d'un infirmité motrice cérébrale et présentant plusieurs handicaps devra probablement fournir quotidiennement plus d'effort, mais son travail sera plus lent et les tâches qu'elle pourra accomplir seront limitées. Toutefois, les employeurs veulent éliminer cet aspect de désavantage; ils veulent maintenir la notion d'un handicap persistant.

L'une des banques a même décidé de préparer un vidéo qui pose la question «Êtes-vous une personne handicapée?». Je me demande vraiment si un individu qui ignore être handicapé a besoin d'un vidéo pour l'apprendre. D'après cette banque, cependant, toute personne qui visite un médecin une fois par mois est une personne handicapée. Nous élargissons la définition au point où les personnes handicapées ne sont plus un groupe cible, parce que nous oublions les individus. Nous voulons même que les personnes en bonne santé portant des lunettes soient reconnues comme des personnes handicapées.

D'après les responsables de Statistique Canada qui ont travaillé à l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités, la définition donnée par la loi fédérale, si elle est utilisée correctement, permettra de repérer dans la population en âge de travailler les 5,4 p. 100 qui sont des personnes ayant un handicap qui se classe entre léger et grave. Nous estimons que ce pourcentage est faible. Pour le moment, nous ne comptons que 2 p. 100 et je ne pense pas que cela soit vraiment relié à la définition. Il s'agit plutôt du fait que certains ne voient aucune limite à leur activité professionnelle et ne pensent pas que leur handicap affecte de quelque façon que ce soit leur capacité de travailler.

Si nous examinons ce qui se passe en Europe et plus particulièrement en Allemagne, pays qui a une loi concernant les personnes gravement handicapées, nous constatons qu'en Allemagne, les personnes gravement handicapées s'identifient

[*Texte*]

They are already saying I can't get a job because I'm severely disabled, and being severely disabled entitles me to specialized training, which is what they're getting in Germany and Sweden under the persons with severe disabilities act.

The definition is a crucial issue to people with disabilities in Canada, and any real attempt to broaden it to such an extent, unless we are prepared to raise the numbers... If we want to broaden the definition, then we must be prepared to raise the percentages of people with disabilities in the labour force, and then we would be looking at 14%. I hardly think employers are going to be prepared to meet those types of requirements with a broader definition.

Mme Bertrand: Vous dites que la définition suggérée est celle de l'Organisation mondiale de la santé. C'est bien le cas. C'est aussi celle de la loi aux États-Unis.

• 2120

Préférez-vous la définition qui est dans la loi à celle qui est suggérée?

Ms McGregor: We were never thrilled with the way the definition was laid out initially in the act. We have examined the definition over the years. If it is applied in the correct manner by employers, using the limited-at-work so that we are able to compare the data with say HALS, then we would be quite content to let the definition stand as is.

I believe COPOH supported this in their brief to you as well, that the disadvantaged component must be in place, also with the self-identification. That's the third part of the federal definition as it is laid out in the act, that the person has that right to self-identification. We are prepared to let that. We believe that if it were applied properly, more people would be targeted, but it's not at the present. It's being challenged in court, so I believe the courts will probably have the last word on this issue, unfortunately.

Mr. Skelly: Again, I am struck by the two worlds that seem to be presented at the same meeting, with the employers—especially the crown corporation employers who appeared earlier—saying everything is okay, we don't really need that much change to the act, things are progressing as they should, and the wording you use, Ms McGregor, that the act is utterly useless. That is roughly along the lines we've heard from a number of the targeted groups. The differences we hear between the two points of view are quite striking.

I am wondering if I can ask you the same question I asked the Assembly of Manitoba Chiefs. You laid a number of complaints on behalf of disabled persons against corporations regulated under this act. Since those complaints

[*Traduction*]

comme telles. Il n'y a rien de caché. Elles reconnaissent qu'elles ne peuvent pas obtenir un emploi du fait de leur handicap grave et cet handicap leur donne le droit à une formation spécialisée; cette formation est offerte en Allemagne et en Suède au titre de la loi sur les personnes gravement handicapées.

Au Canada, la définition est d'une importance vitale pour les personnes handicapées et toute tentative sérieuse pour l'élargir dans une telle mesure, a moins que nous soyons prêts à accepter des nombres plus importants... Si la définition doit être élargie, nous devons nous attendre à voir un nombre plus élevé de personnes handicapées parmi la population active, et ce pourcentage pourrait atteindre 14 p. 100. Je ne crois vraiment pas que les employeurs soient prêts à faire face aux exigences qui accompagneraient une définition plus large.

Mrs. Bertrand: You indicated that the proposed definition is that adopted by the World Health Organization. That is correct. It is also the definition included in the American Act.

Which do you prefer, the proposed definition, or the one in the act?

Mme McGregor: Nous n'avons jamais été particulièrement enthousiasmés par la première définition donnée dans la loi. Nous l'avons examinée au cours des ans et si elle est utilisée correctement par les employeurs, en tenant compte des limitations au travail de façon à permettre les comparaisons avec les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités, nous n'aurions alors aucune objection à conserver la définition telle qu'elle existe actuellement.

Je crois d'autre part que la Coalition des organisations provinciales des handicapés a mentionné dans le mémoire qu'elle vous a communiqué qu'il convient de mentionner l'aspect de désavantage ainsi que l'auto-identification. Il s'agit de la troisième partie de la définition telle qu'elle apparaît dans la loi fédérale, à savoir que la personne handicapée a le droit de s'indentifier elle-même. Nous sommes prêts à maintenir le statu quo. Nous croyons que si la définition actuelle était utilisée correctement, ce qui n'est pas actuellement le cas, on pourrait repérer un plus grand nombre de personnes. La définition est actuellement contestée devant les tribunaux, et je crois que ce sont ces derniers qui auront probablement le dernier mot, ce que je regrette.

M. Skelly: Ici encore, je dois dire que ce qui me frappe aujourd'hui c'est qu'on nous présente, au cours d'une même séance deux mondes différents. D'une part les employeurs—plus particulièrement les sociétés d'État qui ont témoigné avant vous—qui nous disent que tout fonctionne très bien, qu'il n'est pas vraiment nécessaire de modifier considérablement la loi, que tout se déroule normalement; et, d'autre part, vous nous dites, madame McGregor, que la loi ne sert absolument à rien. Ceci reprend, en gros, ce que nous avons entendu des autres groupes cibles. La différence entre ces deux points de vue est vraiment frappante.

Je vais me permettre de vous poser la question que j'ai déjà posée à l'Assemblée des chefs du Manitoba. Au nom des personnes handicapées, vous avez déjà porté plainte, à plusieurs reprises, contre des entreprises visées par la loi.

[*Text*]

were laid, have any of those employers approached your organization to seek your assistance in attempting to improve their compliance with the act or their employment of disabled people under the act?

Ms McGregor: Not one.

Mr. Skelly: Not one employer has approached you?

Ms McGregor: No. We are in the midst of settlements, but they have not approached us for assistance. We debate on many occasions, particularly the banks. They seem to object strenuously to our having laid the charges, but they've never come forward and asked how they can work with our community to secure employment or how they can even target. We hear employers saying they don't know how to reach disabled people. We have people with university degrees, master's degrees in business administration, sitting at home collecting welfare. Why? Because they don't how to target our community. They don't know the vehicles for doing it, and they don't come to us and ask how they can do this or reach this.

Unfortunately, the ones that have the human rights complaints have mainly tried to see how they can best circumvent the act instead of trying to see how they can best work within the act, how they can best accommodate people. What they are hearing is the fact that they have to accommodate ancient buildings. They have to renovate. It's going to cost too much. They don't know how to deal with the attitudes with their own employers.

Yes, we can legislate people, but can we legislate attitudes? I can walk into a room any day with any bankers and there will be dead silence because I'm blind and I have a dog. I'm denied access on a daily basis just for transportation. Half the time I come from Ottawa and I can't even get a limousine at your airport because they don't want to take me because of my dog. I'm in a fight every day just to get from point A to point B. I can't even vote now without a fight at a voting poll. It's ironic that for someone who wants to participate in a society, there are such attempts to keep us out and no mutual co-operation.

We as a coalition have attempted to work with employers because we believe it's to our advantage to work with employers, but that hasn't worked. Now we feel it's to our advantage to educate our own consumers so they know what their rights are. We have too many people applying for jobs and they are being demanded in an interview to know how they go to the bathroom—this type of infringment of people's rights, the indignities they have to endure because they are disabled. We don't have this mutual co-operation of employers asking how could we work with you to make employment equity work? Unfortunately, they have not. And I think it is their loss, because we are the coalition with the expertise in employment. To me, it's their loss.

[*Translation*]

Depuis que vous avez porté plainte, est-ce que l'un quelconque des employeurs visés s'est mis en rapport avec votre organisation pour vous demander votre aide afin de se mettre en conformité avec la loi ou afin d'engager des personnes handicapées de manière à respecter la loi?

Mme McGregor: Pas un seul.

M. Skelly: Aucun employeur ne s'est adressé à vous?

Mme McGregor: Non. Nous discutons actuellement de possibilités de règlement, mais aucun d'entre eux ne nous a demandé notre aide. Nous avons souvent des échanges, surtout avec les banques qui s'opposent énergiquement au fait que nous ayons porté plainte, mais elles n'ont jamais fait le premier pas pour nous demander comment travailler avec notre groupe afin de trouver des emplois, ou même pour voir comment on peut établir des objectifs. Nous avons entendu des employeurs dire qu'ils ne savent pas comment atteindre les personnes handicapées. Et pourtant, nous savons qu'il y a des personnes qui possèdent un diplôme universitaire, une maîtrise en gestion des affaires, qui doivent rester à la maison et vivre de l'assistance sociale. Pourquoi? Parce que les employeurs ne savent pas comment cibler notre collectivité. Ils ne connaissent pas les mécanismes pour le faire, et ils ne viennent pas nous voir pour nous demander comment ils pourraient s'y prendre.

Ceux qui ont fait l'objet de plaintes au titre des droits de la personne ont malheureusement essayé, le plus souvent, de contourner la loi au lieu de chercher le moyen de travailler dans le cadre de cette loi, de répondre aux besoins des personnes handicapées. Tout ce qui les préoccupe, c'est de devoir modifier et rénover des immeubles assez anciens. Cela va coûter trop cher. De plus, ils ne savent pas comment composer avec les attitudes de leurs propres employeurs.

Sans aucun doute, on peut imposer des lois à la population, mais est-il possible de modifier les attitudes par la loi? Je peux à tout moment rencontrer un groupe de banquiers, mais dès que j'entre dans la salle, le silence règne parce que je suis aveugle et accompagnée d'un chien. Quotidiennement, on me refuse un moyen de transport. Quand je viens à Ottawa, il m'arrive une fois sur deux de ne pas pouvoir prendre un taxi à l'aéroport parce que le chauffeur ne veut pas me prendre avec mon chien. Pour aller de A à B, c'est une lutte quotidienne. Lors des élections, je dois me batailler au bureau de vote. Il est assez ironique de constater que quelqu'un qui veut participer à la vie de la société se fait exclure et ne reçoit aucune collaboration des autres.

Notre coalition a essayé de collaborer avec les employeurs car nous pensons que ceci nous serait utile, mais nous avons fait un constat d'échec. Nous estimons maintenant qu'il est préférable d'informer notre propre clientèle de ses droits. Trop de personnes handicapées à la recherche d'un emploi se voient demandées, en cours d'entrevue, si elles peuvent utiliser les toilettes—c'est une violation de leurs droits, le genre d'affront qu'elles doivent subir parce qu'elles ont un handicap. Nous n'avons pas obtenu la coopération des employeurs. C'est regrettable, mais ils ne nous ont pas demandé comment travailler avec nous pour réaliser l'équité en matière d'emploi. A mon avis, c'est dommage pour eux parce que c'est notre coalition qui possède l'expertise en matière d'emploi.

[*Texte*]

• 2125

Mr. Skelly: You quoted from section 8 of an agreement between the Canadian Human Rights Commission and CBC covering the secrecy of the agreement. I understand you have a copy of the agreement, not just section 8. Were the Disabled People for Employment Equity consulted in the drafting of this agreement, and are they a party to the agreement? If they're not a party to the agreement, what is happening, or what is the process with the complaints you lay against employers? Do you lay a complaint to the Canadian Human Rights Commission and then they become the complainant? How is it that they're able to do an agreement with the employer and leave you out of it?

Mr. H. Beatty: I'm not sure I can answer that completely. The agreement was signed in June of 1991. The commission wrote to us on September 27 to request a meeting to discuss the agreement, so evidently Disabled People for Employment Equity was not a party and was not consulted in the drafting of the agreement. The letter said:

> I am writing to inform you that the commission has entered into an agreement with CBC to conduct an employment equity review, to be concluded over a six-month period.

They said as well:

> The examination with the corporation of its employment of disabled persons could provide a basis for the satisfactory resolution of your complaint against CBC. Of course, no resolution of your complaint would take place without your participation.

The first clause in the agreement was that they would meet with us and other complainants against CBC, including the Assembly of Manitoba Chiefs, to explain the process and objectives of the review and to seek their support. We had a meeting and put in writing the strong objections of our client, DPEE, to the agreement.

Effectively, the commission entered into this agreement with the CBC because they were unable to investigate our complaint on any other basis. And this has happened with other of the respondents. Those respondents who have taken a strong line and said "there's no basis for this; we won't co-operate with the investigation", in some cases the investigation has not proceeded at all.

In terms of the process, they don't take over the complaint; it is still our complaint. But in some cases they have not been able to proceed without the specific legislative authority to do so. If these large and powerful respondents

[*Traduction*]

M. Skelly: Vous avez cité l'article 8 d'une entente entre la Commission canadienne des droits de la personne et Radio-Canada, article qui porte sur la confidentialité de l'entente. Je crois comprendre que vous avez la totalité de cette entente, et non pas uniquement le texte de l'article 8. Est-ce que le groupe Disabled People for Employment Equity a été consulté lors de la préparation de cette entente, et en êtes-vous signataires? Si vous n'êtes pas l'une des parties à cette entente, où en sont les plaintes que vous avez portées contre les employeurs et quel est le processus suivi? Est-ce que vous déposez votre plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne qui devient alors la partie plaignante? Comment la commission peut-être conclure une entente avec l'employeur sans que vous soyez partie à cette entente?

M. H. Beatty: Je ne sais pas si je peux vous donner une réponse complète. L'entente a été signée en juin 1991. Le 27 septembre, la commission nous a écrit pour nous demander de nous présenter pour discuter de l'entente; il est donc évident que Disabled People for Employment Equity n'est pas partie à cette entente et n'a pas été consulté lors de sa rédaction. Dans cette lettre, la commission nous dit:

> Je vous signale par la présente que la Commission a conclu une entente avec la Société Radio-Canada en vue de procéder à un examen des mesures d'équité en matière d'emploi; cette étude doit se terminer dans six mois.

Dans cette lettre, la commission a ajouté:

> L'examen, avec la Société, des pratiques d'emploi de personnes handicapées pourrait permettre d'arriver à un règlement satisfaisant de la plainte que vous avez déposée contre la Société Radio-Canada. Naturellement, aucun règlement ne pourra intervenir sans votre participation.

La première clause de l'entente indiquait que la Société Radio-Canada nous rencontrerait ainsi que d'autres ayant porté plainte contre elle, y compris l'Assemblée des chefs du Manitoba, et le but de cette rencontre serait d'expliquer le processus et les objectifs de l'examen ainsi que d'obtenir notre appui. La rencontre a eu lieu et nous avons soumis par écrit les objections graves que notre client, DPEE, opposait à cette entente.

En pratique, la commission a conclu cette entente avec Radio-Canada car elle ne disposait d'aucun autre moyen de faire enquête à la suite de notre plainte. D'autres défendants ont rencontré la même situation. Les défendants qui ont décidé d'adopter une position ferme et qui ont dit: «Ceci est injustifiable; nous refusons de coopérer à cette enquête», ont constaté que, dans certains cas, il n'y a tout simplement pas eu d'enquête.

En ce qui concerne le processus, la commission n'assume pas notre plainte; celle-ci demeure la nôtre. Dans certains cas cependant, elle n'a pas pu aller de l'avant sans avoir les pouvoirs découlant expressément d'une mesure législative.

[*Text*]

want to say "no, we don't admit we've discriminated", and "no, we don't want your investigators here", they are basically able to dictate the terms and conditions on which the investigation will take place, if it takes place at all.

The Chairman: Thanks, Mr. Skelly. Dr. Halliday.

Mr. Halliday: Because of the lateness of the hour, maybe just one question to Carol, if I could. You're in support of the proposition that there be an independent employment equity commission to monitor and enforce the act. Why do you feel that would be better than the present Canadian Human Rights Commission?

Ms McGregor: We believe, Dr. Halliday, that an independent commission that has no political affiliation, that is able to work independently to monitor, could work just specifically on employment.

• 2130

The Canadian Human Rights Commission is not using all the powers, either. As Harry was saying, it has not used all the powers at its disposal. TD and Scotiabank, for example, have refused investigations. We're hung up in court here for years, and we could be.

I think the volunteer review has completed six reviews on the contract complaints. But an independent commission with a commissioner who's main responsibility is to bring employers around to employment equity and to do labour force analysis would probably be much more acceptable to the business community. It's someone who's really taking the interest of what's happening to the business, someone in whom the designated groups in particular would have confidence.

In Ontario we're looking at an employment equity commissioner. I hope you've had the opportunity to meet her; she's Juanita Westmoreland-Traoré, a visible minority woman and a human rights activist in Quebec. While she is not experienced on disability issues, she's really made the effort to learn about the impact that disability has had on employment.

We feel that with this type of input and with the type of consultation that she's just conducted throughout Ontario—and she's heard from business, labour, and the designated groups—she's getting a great deal of insight, and hopefully we're going to have a great deal of participation in the legislation.

We feel that the commission would be the one who would be setting the numerical goals and timetables. While we're not saying targets today, believe me, our community would like quotas. Let's have some straight numbers here. I know that other advocates have called for numerical goals and timetables, but they would be able to do that based on the downsizing of firms. It would be based on a formula from the commission; but the commission could also set standards

[*Translation*]

Donc, si des répondants importants et puissants veulent déclarer «non, nous ne reconnaissons pas avoir agi de façon discriminatoire» ou encore «non, nous ne voulons pas que vos enquêteurs se présentent ici», ils peuvent alors, dans la pratique, dicter les conditions dans lesquelles l'enquête va se dérouler, ou même s'il y aura enquête.

Le président: Merci, monsieur Skelly. Docteur Halliday.

M. Halliday: Il se fait déjà tard, je me limiterai, si vous me permettez, à une question que je pose à Carole. Vous favorisez la création d'une commission indépendante sur l'équité en matière d'emploi chargée d'appliquer la loi et de surveiller les mesures prises. Pourquoi pensez-vous que cette commission donnerait de meilleurs résultats que la Commission canadienne des droits de la personne telle qu'elle existe actuellement?

Mme McGregor: Nous croyons, monsieur Halliday, qu'une commission indépendante sans lien politique, assurant une surveillance indépendante, pourrait s'intéresser uniquement aux questions d'emploi.

La Commission canadienne des droits de la personne n'utilise pas non plus tous ses pouvoirs. Comme Harry le disait, elle n'a pas utilisé tous les pouvoirs dont elle dispose. La Banque Toronto-Dominion et la Banque de la Nouvelle-Écosse, par exemple, ont refusé de se soumettre à des enquêtes. Ces affaires traînent devant des tribunaux depuis des années et pourraient durer encore longtemps.

Il y a, je crois, six examens volontaires qui ont été menés à terme suite à des plaintes relatives à des contrats. Une commission indépendante dont le commissaire aurait pour principale fonction d'amener les employeurs à appliquer l'équité en matière d'emploi et d'analyser le marché du travail serait probablement beaucoup plus facilement acceptée par les gens d'affaires. Il s'agirait de quelqu'un qui s'intéresserait vraiment à ce qui se passe dans le secteur des affaires et de quelqu'un en qui les groupes désignés surtout auraient confiance.

En Ontario, nous envisageons de créer un poste de commissaire de l'équité en matière d'emploi. J'espère que vous avez eu l'occasion de la rencontrer, il s'agit de Juanita Westmoreland-Traoré, une femme membre d'une minorité visible qui défend les droits de la personne au Québec. Bien qu'elle ne connaisse pas très bien la situation des handicapés, elle a fait de véritables efforts pour s'informer sur l'effet d'une incapacité sur les possiblités d'emploi.

Nous estimons que ce genre d'apport et les consultations qu'elle vient de mener dans tout l'Ontario—elle a entendu le point de vue du secteur des affaires, des syndicats et des groupes désignés—lui permettront de bien comprendre la situation et nous espérons pouvoir participer largement à l'élaboration de la loi.

Nous pensons qu'il appartiendrait à la commission d'établir les objectifs chronologiques et quantitatifs. Nous ne réclamons pas aujourd'hui des objectifs mais, croyez-moi, notre groupe aimerait bien qu'il y ait des quotas. Il nous faut des chiffres clairs. Je sais que d'autres ont demandé des objectifs quantitatifs et des échéanciers, mais cela pourrait être réalisé par la réduction des effecitfs des entreprises. Nous préconisons plutôt une formule établie par la

[*Texte*]

for the types of accommodation that disabled people would have, for example, in the labour force as to what types of employment equity programs are appropriate and how you sensitize employees.

We need a commission that is doing nothing but trying to educate employers and trying to break down some of these barriers, because, believe me, the attitudinal barriers are still what is keeping most of us out of the labour force. It is not just disabled people, but the racism is still very much alive and well in Canada, unfortunately.

Aboriginal people want to work, as do visible minorities. Women have not achieved full status. Pink ghettoization is still there. We want equal opportunity, but the commission just does not have the same commitment to this type of process.

The advocacy groups have called for an independent commission. We've actually heard from the contract compliance programs that they support us in this. They think that an independent commission would be a more effective way of monitoring the act. Clearly someone has to monitor it. It's not being monitored.

The Chairman: You indicated that Mr. Baker had done a study with respect to Europe, I take it Germany and Sweden. Also, I believe I heard a comment that Japan also has legislation—

Ms McGregor: Australia too.

The Chairman: —along this line. If you have some information about either the Japanese model or the Australian model, as I believe Ms McGregor indicated, could you provide that to the committee?

Ms McGregor: The one the chairman is referring to that Mr. Baker is presently conducting has not yet been released by the commissioner.

The Chairman: No. I understand that, but—

Ms McGregor: Actually, one was done by the CAW, by Kathy Walker, an analysis of Sweden and Japan. Australia also has some employment equity programs. I would be happy to forward a copy to the commission.

The Chairman: That would be excellent. Thank you very much indeed.

Ms McGregor: That one, and certainly I hope that we can get you the other.

Mr. H. Beatty: As well, we had mentioned earlier the details of the statistical analysis of the employment equity reports we had prepared, which we would like to table with the committee, and, because there was some discussion, perhaps a copy of the agreement between the commission and the CBC—if no one else has done that.

The Chairman: That would be fine. Thank you very much.

Mr. Skelly, I didn't intend to cut you off in any way, sir. It was just—

[*Traduction*]

commission qui établirait également des normes pour les mesures à prendre à l'intention des personnes handicapées en ce qui a trait, par exemple, au genre de programme d'équité en matière d'emploi qui conviendrait et à la façon de sensibiliser les employés.

Il nous faut une commission qui ne s'occuperait de rien d'autre que d'éduquer les employeurs et d'essayer de faire tomber certaines de ses barrières car, vous pouvez me croire, se sont encore les attitudes qui excluent la plupart d'entre nous du marché du travail. Il n'y a pas que les personnes handicapées qui en souffrent, le racisme est encore bien vivant au Canada, hélas.

Les autochtones veulent travailler, tout comme les minorités visibles. Les femmes n'ont pas encore atteint la pleine égalité. Les ghettos roses existent encore. Nous voulons l'égalité d'accès, mais la Commission n'attache tout simplement pas la même importance à ce genre de processus.

Les groupes de défense ont réclamé la création d'une commission indépendante. En fait, les responsables des programmes de respect des clauses antidiscriminatoires nous appuient à cet égard. Ils pensent qu'une commission indépendante pourrait plus efficacement surveiller l'application de la loi. Il est clair que quelqu'un doit le faire. Personne ne surveille l'application de la loi à l'heure actuelle.

Le président: Vous avez dit que M. Baker avait fait une étude sur l'Europe, sur l'Allemagne et la Suède, si j'ai bien compris. En outre, je crois avoir entendu dire que le Japon a également une loi. . .

Mme McGregor: L'Australie aussi.

Le président: . . .de ce genre. Si vous avez des renseignements soit sur le modèle japonnais soit sur le modèle australien, ainsi que M^me^ McGregor l'a laissé entendre, pourriez-vous les fournir au Comité?

Mme McGregor: L'étude de M. Baker dont parle le président est actuellement en cours et n'a pas encore été rendue publique par le commissaire.

Le président: Non. Je comprends cela, mais. . .

Mme McGregor: En fait, Kathy Walker, de TCA, a fait une analyse de la Suède et du Japon. L'Australie a également des programmes d'équité en matière d'emploi. Je serai heureuse d'en faire parvenir un exemplaire au Comité.

Le président: Excellent. Merci infiniment.

Mme McGregor: Nous vous enverrons celle-là et j'espère que nous pourrons obtenir l'autre pour vous.

M. H. Beatty: En outre, nous avons mentionné tout à l'heure les détails d'une analyse statistique que nous avons préparée à partir des rapports sur l'équité en matière d'emploi que nous aimerions déposer auprès du Comité et, comme il en a été question, nous aimerions également vous remettre un exemplaire de l'entente entre la Commission et Radio-Canada—si personne d'autre ne l'a déjà fait.

Le président: Ce serait très bien. Merci beaucoup.

Monsieur Skelly, je ne voulais pas vous couper la parole. C'est que. . .

[*Text*]

Mr. Skelly: My point of order was to see, since two sections of that agreement had been cited from, if the agreement could be tabled with the committee.

The Chairman: Great. Thanks very much.

Thank you, Ms McGregor and Mr. Beatty. We appreciate very much your helpful evidence here tonight.

Ms McGregor: Thank you very much for having us.

• 2135

The Chairman: We're moving on now to the Manitoba Telephone System. Welcome to the committee. Thank you for coming. We look forward to hearing your evidence.

Ms Mona Katawne (Director of Corporate Equity, Manitoba Telephone System): Thank you. I believe you have all been given two pieces of paper, two different presentations. One was a composite presentation prepared by several telephone companies, and one was a submission prepared by the Manitoba Telephone System. I was involved in both. I'm going to be reading specifically from the MTS presentation, but should you have any question on the presentation that was prepared by B.C. Tel, Northwest Tel, AGT, SaskTel, MTS, Maritime Telegraph and Telephone, N.B. Tel, Newfoundland Tel, and Island Tel, I'm prepared to try to answer.

In view of the lateness of the hour I will skim over the front part of the presentation, because my suspicion is that there's not a lot of new information there, that it restates a number of the points that you've already discussed, and get more into the recommendations that I'd like you to hear.

The Chairman: I think that would be most helpful.

Ms Katawne: Essentially, the point that I would like to make, in terms of the business environment, and coming from a crown corporation, is that we view employment equity as part of good human resource management, and good human resource management is a major contributing factor to economic growth and stability in Canada today.

In the telecommunications industry we're particularly concerned with the skills that will be needed in the future work force for us even to continue to compete or participate in a global marketplace. Again without going into all the statistical information around educational levels and the increase in education that is going to be necessary in the future, you can probably appreciate that for a high-tech industry, the whole issues of education, decreased populations, immigration rates, women entering the work force, under-utilized rates of aboriginal people and disabled people, are of particular importance to us in a business context. Therefore we see this issue of employment equity in part as being the practice of good business.

In terms of data, and again without going into a lot of the issues around the collection of data, I would like to say that, since we've been operating under the Federal Contractors Program, we had the luxury of implementing our

[*Translation*]

M. Skelly: J'invoquais le Règlement parce que je voulais savoir si cette entente pourrait être déposée auprès du Comité puisqu'on en a cité deux articles.

Le président: Très bien. Merci beaucoup.

Merci, madame McGregor et monsieur Beatty. Nous apprécions beaucoup votre témoignage de ce soir qui nous sera utile.

Mme McGregor: Merci de nous avoir invités.

Le président: Nous passons maintenant à la Société de téléphone du Manitoba. Bienvenue au comité. Merci d'être venue. Nous avons hâte d'entendre votre témoignage.

Mme Mona Katawne (directrice, Équité en matière d'emploi, Société de téléphone du Manitoba): Merci. Je crois que vous avez tous reçu deux textes différents de présentations différentes. La première est une présentation mixte préparée par plusieurs compagnies de téléphone et l'autre est le mémoire préparé par la Société de téléphone du Manitoba. J'ai participé à la rédaction des deux. Je vais lire des passages du mémoire de la Société de téléphone du Manitoba, mais si vous avez des questions sur le mémoire qui a été préparé par B.C. Tel, Northwest Tel, AGT, SaskTel, la STM, la Maritime Telegraph and Telephone, N.B. Tel, Newfoundland Tel et Island Tel, je veux bien essayer d'y répondre.

Étant donné l'heure tardive, je vais passer rapidement sur la première partie de la présentation, car je soupçonne qu'elle ne contienne pas beaucoup de renseignements nouveaux et qu'elle répète un certain nombre de points qui ont déjà été discutés, pour en arriver aux recommandations que j'aimerais que vous entendiez.

Le président: Je pense que ce serait très utile.

M. Katawne: En gros, ce que j'aimerais dire au sujet de l'environnement commercial, et surtout pour une société d'État, c'est que pour nous l'équité en matière d'emploi relève de la saine gestion des ressources humaines, qui est aujourd'hui l'un des principaux facteurs de la croissance et de la stabilité économique au Canada.

Dans le secteur des télécommunications, nous nous intéressons particulièrement aux compétences que devra avoir la main-d'oeuvre de demain pour que nous puissions continuer à participer au marché mondial et à y livrer concurrence. Je ne voudrais pas non plus entrer dans les données statistiques au sujet des niveaux d'éducation et de l'accroissement de la formation qui sera nécessaire à l'avenir, mais vous comprendrez probablement que pour un secteur de haute technologie, les questions de l'éducation, de la baisse de la population, des taux d'immigration, de la participation des femmes dans le marché du travail, de la sous-utilisation des autochtones et des personnes handicapées, sont particulièrement importantes pour nous dans notre environnement commercial. C'est pourquoi nous estimons que l'équité en matière d'emploi fait partie des saines pratiques commerciales.

En ce qui a trait aux données, et sans vouloir encore une fois entrer dans la question de la collecte des données, je tiens à dire qu'étant donné que nous fonctionnons dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, nous avons eu le

[*Texte*]

employment equity program at MTS in such a way that we didn't have to lead out with a self-identification form asking people whether or not they were black or white, or male or female, or aboriginal or whatever.

Instead, we were able to put in place a more comprehensive communications strategy and do our qualitative analysis up-front, and do our self-ID a year later. By that time the employees we were working with—we had a work force of approximately 5,500 at that time—had a message about the employment equity program that was different from the message that I think most employers had to live with when they were being driven through the employment equity legislation, namely, that this is a number-crunching exercise, and I think that we have benefited from being able to do our qualitative analysis and do some front-end communication, and put in place some implementation, some strategies, that didn't have anything to do with numbers.

That's doesn't take away from or sidestep the issue of doing a self-ID, but it allowed us as a corporation to position it in such a way that it was more positively received by our work force.

In terms of doing a qualitative audit on all policies and procedures, the criteria that we use are validity, consistency, geography, information, job relatedness, legal compliance, cultural, social, physical and credentialing factors. I would suggest that part of the problem with the Employment Equity Act isn't so much the components that are there, but the lack of standards that define what some of those components are, and this is an example. It talks about doing the systemic audit. But it doesn't really talk about what that audit's going to look like. How does an employer know what he is looking at when he is doing an audit? It's not a particularly onerous responsibility to properly define the problem before we get around to defining what the solution should look like.

• 2140

I'd like to move to page 3. I'm going to start on partnerships. I'll go into enforcement, some recommendations, then open it up for questions.

Business, education, and government must start to form closer alliances in forecasting and developing labour in Canada. The slack that once allowed for a laissez-faire approach to general job training is gone. We will have fewer people and more skill demands as we move through this last decade. To avoid skill shortages in many industrial sectors, all parties must co-operate in a focused manner.

[*Traduction*]

luxe de mettre en oeuvre notre programme d'équité en matière d'emploi à la Société de téléphone du Manitoba sans être obligés de commencer par la distribution de formules d'auto-identification pour demander aux employés s'ils étaient noirs ou blancs, hommes ou femmes, autochtones ou s'ils appartenaient à un autre groupe quelconque.

Au lieu de cela, nous avons pu mettre en oeuvre une stratégie de communication beaucoup plus complète et faire des analyses qualitatives préliminaires avant de demander à nos employés de s'identifier eux-mêmes un an plus tard seulement. À ce moment-là, nos employés—nous avions environ 5,500 employés à l'époque—avaient, au sujet du programme d'équité en matière d'emploi, une perception différente de celle avec laquelle la plupart des employeurs ont eu à composer lorsqu'ils ont été obligés d'appliquer rapidement la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à savoir qu'il s'agissait de jongler avec des chiffres. Je pense qu'il a été avantageux pour nous de pouvoir faire des analyses quantitatives, d'informer les employés avant la mise en oeuvre du programme, de prévoir les mesures de mise en oeuvre, de mettre en place des stratégies, de sorte que nos employés ont compris que ce n'était pas une question de nombres.

Cela ne minimise aucunement l'importance de l'auto-identification et il ne s'agissait pas pour nous d'en faire l'économie, mais cela nous a permis de la présenter de façon à ce qu'elle soit reçue plus positivement par nos employés.

Pour la vérification qualitative de toutes nos politiques et procédures, les critères que nous utilisons sont la validité, la cohérence, la géographie, l'information, la pertinence à l'emploi, le respect de la loi, les facteurs culturels, sociaux et physiques ainsi que les facteurs d'accréditation. Le problème que présente cette Loi sur l'équité en matière d'emploi, ce n'est pas tant qu'il y manque des éléments, mais plutôt des normes qui permettent d'en définir les éléments. Par exemple, il y est question de vérification systémique. Mais on ne dit pas en quoi cela consistera. Comment l'employeur peut-il savoir ce qu'il cherche dans cette vérification? Ce n'est pourtant pas si difficile de définir le problème avant de se mettre à définir la solution souhaitée.

Permettez-moi de passer à la page 6, à la question du partenariat, avant de parler de la mise à exécution et des recommandations, après quoi je serai prête à répondre à vos questions.

Les milieux d'affaires, de l'enseignement et du gouvernement doivent commencer à former des alliances plus étroites dans le but de prévoir les besoins en main-d'oeuvre canadienne et de la perfectionner. La marge qui permettait un certain laisser aller en matière de formation générale de la main-d'oeuvre a disparu. A mesure que la décennie avance, les besoins en compétences augmenteront, tandis que diminuera le nombre de travailleurs. Afin d'éviter les pénuries de compétences dans un grand nombre de secteurs industriels, toutes les parties devront se concerter.

[*Text*]

Joint educational-employer sponsorship of training, university programs designed for target group people, and Canadianization of foreign credentials are all part of an education agenda. The education equity strategy should be pushed into the public shool system to allow aboriginal students to finish high school and prepare females to make a wider choice of careers.

In terms of enforcement, human rights agencies are mandated to enforce the equality provisions of human rights legislation, which is general legislation and held to a standard of broad interpretation. Employment equity legislation is specific and represents a response to historically entrenched systems of privilege and disadvantage. Pay equity legislation is likewise specific and another example of legislation which flows from an apprecation of systemic discrimination, in this case resulting in unequal pay treatment for women.

While contract compliance legislation exists at some municipal levels today, the future holds the prospect of expanded contract compliance, building accessibility or education equity legislation, all specific, all growing out of the general application of human rights legislation and developing jurisprudence. Simply because specific legislation can develop around employment, housing, education or public service, which is a response to historical disadvantage, does not mean that the Human Rights Commission should be the enforcement agency. In fact, the complaint-driven model of investigation, settlement, and tribunal decision-making is not compatible with the integration of employment equity into principles of good human resource management and strategic business planning.

Human resource planning is specific to an industrial sector, corporate culture, and various labour market variables. The administrative or enforcement agency should be located in the ministry or department charged with the overall area of public responsibility. In this case employment legislation should be administered and enforced by the Minister of Labour or the Minister of Employment and Immigration.

If this department, in discharging its responsibilities, does not meet standards of systemic analysis and remediation, the paramountcy powers of human rights legislation allows for the Human Rights Commission to pursue a complaint against the agency itself. Clearly, administrative authorities have a vested interest in complying with all aspects of human rights legislation. Such a complaint would likely be rare, but viewed very seriously by government, community and business alike.

Alternately, if an individual or group believes that systemic discrimination is operating, the current avenue of an individaul or class action suit remains open. In this case the commission may receive a complaint, investigate, and settle in

[*Translation*]

Le parrainage conjoint de la formation entre établissements d'enseignement et employeurs, les programmes universitaires à l'intention des groupes cibles et la canadianisation des diplômes étrangers sont autant de mesures à prendre dans le domaine de l'éducation. Il faut encourager la stratégie d'égalité dans l'enseignement au niveau des écoles publiques, afin que les élèves autochtones terminent leurs études secondaires et que les jeunes filles s'intéressent à un plus grand choix de carrières.

En ce qui concerne l'exécution, les organismes chargés des droits de la personne ont pour mandat de faire appliquer les dispositions des lois touchant aux droits de la personne, dispositions d'un caractère très général et se prêtant à une interprétation très vague. La Loi sur l'équité en matière d'emploi a, quant à elle, un caractère restreint et représente une réaction face aux privilèges et aux désavantages érigés en système. Les mesures législatives concernant l'équité salariale sont également spécifiques et découlent à leur tour de la perception d'une discrimination systémique qui résulte cette fois dans le traitement inégal des femmes.

S'il existe déjà aujourd'hui des lois d'application des clauses antidiscriminatoires au niveau municipal, on peut espérer à l'avenir l'application des clauses à une plus large échelle, de meilleures lois sur l'accessibilité des édifices et l'équité dans l'enseignement, dispositions de nature spécifique découlant de l'application générale des lois régissant les droits de la personne et de la jurisprudence. Mais ce n'est pas parce qu'on légifère dans les domaines de l'emploi, du logement, de l'éducation ou des services publics, afin de redresser des inégalités traditionnelles, qu'il faut pour autant confier à la Commission des droits de la personne la responsabilité de veiller à l'application des mesures. En fait, le modèle axé sur les plaintes comme sources d'enquête, de règlement et des décisions rendus par les tribunaux n'est pas propice à l'intégration de l'équité en matière d'emploi dans les principes de la saine gestion des ressources humaines et de la planification stratégique de l'entreprise.

La planification des ressources humaines est spécifique au secteur industriel, à la culture de l'entreprise et dépend de diverses variables du marché du travail. L'organisme administratif ou d'application doit être rattaché au ministère responsable du domaine visé. En l'occurence, l'application et l'administration de ces dispositions devraient être confiées au ministère du Travail ou à celui de l'Emploi et de l'Immigration.

Si, dans le cadre de ses responsabilités, le ministère ne se conforme pas aux normes de l'analyse et du redressement systémiques, la Commission des droits de la personne pourra, en vertu de la prépondérance que lui accorde la loi, donner suite à une plainte portée contre l'organisme ministériel. Les instances administratives ont bien entendu intérêt à respecter dans tous leurs aspects les lois relatives aux droits de la personne. Les plaintes de cette nature seraient probablement rares, mais elles seraient néanmoins prises très au sérieux par le gouvernement, la collectivité, l'entreprise et les milieux d'affaires.

Si par ailleurs, un particulier ou un groupe est convaincu qu'il y a discrimination systémique, il pourrait toujours intenter une poursuite individuelle ou collective. La Commission, saisie de la plainte, pourrait faire enquête et

[*Texte*]

the normal manner. Negotiated settlements or court orders may include the development of an employment equity plan. However, a plan duly developed under Bill C-62 should serve as the complete defence to a complaint and stop the investigative process.

In this light, it appears appropriate that to protect the integrity of the human rights complaint process and to engender the positive co-operation of employers, the funcitons of the Human Rights Commission should be separated from the agency responsible for administering and enforcing the provisions of Bill C-62.

Specific recommendations: it is recommended that the federal government support the vision of the Employment Act by the following:

1. Providing current job training, funding or incentives to workers who are members of a designated group and who seek training in occupational categories in which they are under-represented by working age demographic profiles.

2. Provide subsidized training and retraining funding or incentives to employers who develop training programs for designated group members which lead directly to jobs or form employer education equity partnerships with educational institutions to develop job-specific training which result in employment in occupational growth areas.

3. Develop a high profile information campaign similar to the drunk driving or AIDS campaign, which illustrates the value of employment equity and the underlying principles of democracy and respect for the integrity of the individual.

4. Provide through their regional employment equity consultants technical support in the form of software and consulting expertise. It should be noted that equity consultants to business must have direct experience in business environment. In this light, one to two-year secondments could be arranged between the federal government and large corporations. The employment equity consultant could work in a corporate environment, while a member of the corporate human resource department could work in the employment equity department of the Canada Employment Centre.

• 2145

5. Promote and fund education equity in the public school system, universities, and community colleges. Employers have certain skill and knowledge needs. The educational system is the front end of systemic disparity. The sex-role stereotyping, racism, and lack of integrated accessibility bar many aboriginal, visible minority, and disabled people and women from gaining the full benefit of Canada's educational opportunities.

6. Streamline the data reporting requirements to provide benchmark measurement criteria to describe change and acknowledge that numerical data are expected in the long haul.

[*Traduction*]

rendre sa décision comme à l'habitude. Le règlement négocié ou l'ordonnance du tribunal peuvent comporter la mise au point d'un plan d'équité en matière d'emploi. Toutefois, l'existence d'un plan mis au point en vertu du projet de loi C-62 devrait servir de défense en bonne et due forme et mettre fin à l'enquête.

Dans cette perspective, il convient, tant pour assurer l'intégrité du processus de plaintes dans le domaine des droits de la personne, que pour engendrer la collaboration positive des employeurs, de séparer les fonctions de la Commission des droits de la personne de celles de l'organisme chargé de mettre en oeuvre les dispositions du projet de loi C-62.

Passons maintenant aux recommandations: Il est recommandé que le gouvernement fédéral appuie les objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi par les mesures suivantes:

1. Procurer une formation en cours d'emploi, des fonds ou des encouragements aux travailleurs membres d'un groupe désigné qui veulent une formation dans une catégorie professionnelle où ils sont sous-représentés dans les profils de l'effectif selon l'âge.

2. Fournir des programmes de formation ou de recyclage subventionnés ou des encouragements aux employeurs qui mettent au point des programmes de formation axés directement sur l'emploi à l'intention des membres de groupes désignés, ou qui forment des partenariats en faveur de l'équité avec des établissements d'enseignement en vue de favoriser une formation particulière axée sur l'emploi dans des catégories professionnelles en expansion.

3. Mettre au point une campagne d'information à grand déploiement, comme on l'a fait pour la conduite en état d'ébriété ou le sida, afin d'illustrer le bien-fondé de l'équité en matière d'emploi et les principes sous-jacents de démocratie et du respect de la personne.

4. Fournir, par l'intermédiaire de ses consultants régionaux sur l'équité en matière d'emploi, une aide technique sous forme de logiciel et de services de consultation. A noter que les consultants auprès des entreprises devraient posséder une expérience directe du milieu des affaires. A cette fin, le gouvernement fédéral et les grandes entreprises devraient prévoir des détachements d'une durée d'un an ou deux. Les consultants sur l'équité en matière d'emploi pourraient travailler au sein d'une entreprise qui déléguerait l'un de ses employés des ressources humaines au service d'équité en matière d'emploi du Centre d'emploi du Canada.

5. Promouvoir et financer l'équité dans l'enseignement dans les écoles publiques, les universités et les collèges communautaires. Les employeurs ont des besoins précis en matière d'aptitudes et de connaissances. C'est dans l'enseignement que commence la disparité systémique. Les stéréotypes sexistes, le racisme et l'inaccessibilité intrinsèque empêchent un grand nombre d'autochtones, de membres des minorités visibles, de personnes handicapées et de femmes, de profiter pleinement des avantages de l'éducation au Canada.

6. Rationaliser les échéanciers de manière à fixer des jalons pour les critères d'évaluation décrivant le changement, et à établir le fait que les données numériques sont attendues à long terme.

[*Text*]

7. Establish industrial catalogues of ideas, annual reports of corporate successes, hot-lines of accommodation ideas, and a placement roster of designated group members and their qualifications. In this way, refocus the profile for achieving equity in creative and tangible initiatives through recruitment, training, promotion, benefits, and so on that are being practised by many large employers.

Finally, amend Bill C-62 to provide protection to employers who comply with the planning, implementation, and monitoring guidelines of employment equity. If we assume the work force has evidence of systemic discrimination and Bill C-62 is designed specifically to address that disparity, employers responding to the bill should not be penalized for producing data that show disparity or for developing programs which preferentially provide opportunities to designated-group people. Compliance with Bill C-62 and all associated guidelines should constitute a complete defence to complaint of either systemic or reverse discrimination.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Skelly: Thank you very much for your presentation. I notice a large part of it is directed towards education, and specifically to education of the people within the target groups. You mention aboriginal people and others. Yet we are told by representatives of those groups that the problem is that educated people, people with the skills, with the training, can't get the jobs. That's the problem. I am wondering why the government would spend money on education for those groups when it simply increases their frustration, unless something is done to complement that by requiring some performance under the employment equity legislation.

Ms Katawne: First of all, I think employers who are genuinely practising employment equity can genuinely say they are not turning away designated-group people who have educational or skill-based qualifications for jobs that are open and available. That is not what is happening. What is happening in Canada—and it is not happening just amongst the designated-group people, which if you add them all up are a significant majority of the work force out there—is that increasingly we are experiencing a skill gap. The skills we need in industry and the skills available are not matching as well as they have to match.

So the educational agenda is not just because aboriginal people perhaps have not been graduating at the same rate as Caucasian people, or because women have not been making the same realm of choices in the educational field, or because "credentialling" from foreign parts has not been honoured in Canada. It is not just that. It is that our economic base is changing and our skill needs are changing. The education agenda in Canada is as much matched to the industrial strength of Canada as it is to the employment equity agenda.

[*Translation*]

7. Créer des répertoires des initiatives industrielles, des rapports annuels des réussites d'entreprises, offrir une liaison téléphonique sur les bonnes idées en matière d'aménagement et établir un registre des membres des groupes désignés et de leurs compétences. Ainsi, les efforts en vue de la réalisation de l'équité seraient concentrés sur les initiatives tangibles et la créativité d'un grand nombre d'employeurs importants dans le domaine du recrutement, de la formation, de la promotion, de la rémunération.

Enfin, modifier le projet de loi C-62 afin de protéger les employeurs qui se conforment aux lignes directrices touchant la planification, l'exécution et la surveillance des mesures visant à l'équité en matière d'emploi. Si l'on part de l'hypothèse qu'il y a bien discrimination systémique sur le marché du travail et que le projet de loi C-62 a précisément pour but de lutter contre ces inégalités, les employeurs qui en respectent les dispositions ne devraient pas être pénalisés s'ils produisent des données qui témoignent d'une disparité ou s'ils mettent au point des programmes en vue d'accorder la préférence aux membres des groupes désignés. Le respect des dispositions du projet de loi C-62 et l'application des lignes directrices qui en découlent devraient constituer une défense inattaquable contre toute plainte en matière de discrimination systémique ou inversée.

Le président: Je vous remercie.

M. Skelly: Je vous remercie de votre exposé. Je constate que vous y faites une grande place à l'enseignement, et plus particulièrement à l'enseignement en ce qui touche les membres des groupes désignés. Vous avez mentionné les autochtones, et d'autres groupes. Pourtant, les porte-parole de ces groupes nous disent que les gens qui ont l'éducation, qui ont les compétences, la formation, ne trouvent pas d'emploi. C'est là le problème. Je me demande pourquoi le gouvernement devrait dépenser de l'argent pour assurer la formation de ces groupes puisque cela ne fera qu'accroître leur frustration si, parallèlement, dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on n'impose aucune exigence.

Mme Katawne: Tout d'abord, les employeurs qui mettent véritablement en pratique les principes de l'équité en matière d'emploi ne refusent absolument pas d'embaucher des membres de groupes désignés qui ont la scolarité et les compétences nécessaires pour l'emploi vacant. Ce n'est pas le cas. Ce qui se passe au Canada—et non seulement parmi les groupes désignés, qui, au total, représentent une majorité importante de la main-d'oeuvre—c'est que l'écart des compétences va croissant. Il n'y a pas une correspondance suffisante entre les compétences dont ont besoin les entreprises et les compétences qu'ont à offrir les travailleurs.

L'importance des efforts sur le plan de l'enseignement ne tient donc pas seulement au fait que les autochtones ne sont peut-être pas aussi nombreux que les caucasiens à finir l'école secondaire, ou que les femmes limitent leur choix de carrière, ou encore parce que les diplômes étrangers ne sont pas reconnus au Canada. Cela va plus loin. C'est que notre base économique évolue et que nous avons besoin désormais de compétences différentes. Les initiatives en matière d'enseignement ont autant d'importance pour notre puissance industrielle que pour l'équité en matière d'emploi.

[*Texte*]

Mr. Skelly: But one of the problems in Canada—and it has been recognized in the form of statements by the Minister of Employment and Immigration in the House of Commons—is Canadian employers spend less than employers of other industrialized countries on training their own work forces. So part of that is two problems. Employers can't constantly blame the government or blame target groups either for not providing education or for not being well enough educated.

I am surprised. Every employer that has appeared before this committee has said the problem belongs to somebody else. I see the same thing in your brief. Canadian employers invest less in education for their own employees than employers in any other industrialized country in the world do. At some point the buck has to stop with you guys.

Ms Katawne: I hope you don't hear me saying the problem belongs somewhere else, because the problem belongs to all of us. I think the solution will likewise belong to all of us.

• 2150

I agree that Canadian employers have to invest more in training and retraining their own work force and in getting involved in training the future work force as well. I think we see indications of that across Canada in such initiatives as business education partnerships. What I am suggesting is that government, through its various programs for employment and training, and business and its agenda have certain skill bases trained up for the future.

In the educational sector, we need to start holding hands a lot more effectively, because I think together we can get somewhere in resolving the bigger issues. So I hope you don't hear me saying it's somebody else's problem, because from my employer's perspective, I would say we share in the problem, we have a vested interest in sharing it.

Mr. Skelly: We've heard from two groups today who, when they laid a complaint, reached the point of frustration on behalf of their members who weren't getting jobs, that employment equity wasn't happening and wasn't benefiting them. They laid complaints to the Canadian Human Rights Commission. And in spite of that fact, directors of employment equity and human resources managers didn't flip through a rolodex to find out who they were and how they could get in touch with these folks to tap the information they have about the skills of their members.

I don't know if telephone company employees have rolodexes. But if so, are these folks in your rolodex, and have you been in touch with them in order to try to improve the performance of the Manitoba Telephone Company or the other telephone companies you are representing today?

[*Traduction*]

M. Skelly: Mais l'un des problèmes que nous avons au Canada—et le ministre de l'Emploi et de l'Immigration l'a reconnu dans une déclaration qu'il a faite à la Chambre des communes—c'est que les employeurs canadiens dépensent moins que leurs homologues des autres pays industrialisés pour la formation de leur propre main-d'oeuvre. Il y a donc deux volets à ce problème. Les employeurs ne peuvent pas toujours blâmer le gouvernement ou les groupes cibles, l'un parce qu'il n'assure pas l'éducation et les autres parce qu'ils ne sont pas assez scolarisés.

Je m'étonne. Tous les employeurs qui ont comparu devant le comité pointe le doigt sur quelqu'un d'autre. Je constate la même attitude dans votre mémoire. Les employeurs canadiens investissent moins dans la formation de leurs propres employés que leurs homologues de tous les autres pays industrialisés. Il faut bien que vous preniez vous aussi vos responsabilités.

Mme Katawne: Je ne voulais certainement pas donner l'impression que le problème ne nous concernait pas, car le problème nous concerne tous. Et la solution aussi.

Je conviens que les employeurs canadiens doivent investir davantage dans la formation et le recyclage de leur propre main-d'oeuvre et participer également à la formation des nouvelles générations. Cela commence à se faire au Canada, comme l'indiquent les partenariats entre les établissements d'enseignement et les entreprises. Je veux dire simplement que le gouvernement, par l'entremise de ses divers programmes d'emploi et de formation, et les entreprises, avec leurs besoins, s'assurent de créer les compétences nécessaires pour notre avenir.

Dans l'enseignement, il va falloir s'épauler beaucoup mieux, car ensemble nous réussirons à résoudre les problèmes à plus grande échelle. J'espère donc ne pas vous avoir donné l'impression que je blâmais quelqu'un d'autre, car en ce qui concerne mon employeur, nous estimons avoir une part de responsabilité et il est dans notre intérêt de l'accepter.

M. Skelly: Deux groupes nous ont dit aujourd'hui qu'ils avaient déposé des plaintes, et qu'ils étaient totalement frustrés parce que leurs membres ne trouvent pas d'emploi, parce que l'équité en matière d'emploi ne s'est pas concrétisée pour eux. Ils ont donc porté plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne. Cela n'a pas pour autant incité les directeurs des programmes d'équité en matière d'emploi et les gestionnaires de ressources humaines à consulter leur fichier pour contacter ces gens et à se renseigner sur les compétences que les membres de ces groupes ont à offrir.

Je ne sais pas si les employés du téléphone ont des fichiers, mais si c'est le cas, ces gens figurent-ils dans votre fichier, et les avez-vous contactés en vue d'avancer la situation auprès de la société de téléphone du Manitoba et des autres sociétés de téléphone que vous représentez ici aujourd'hui.

[*Text*]

Ms Katawne: There are two parts to that question. I can't take on the part of the answer for all the other crown corporations that appeared here. But I do know there is more involvement than I heard represented in the last presentation, and that is not to discount that there is a lot of frustration out there.

From MTS's point of view and from our direct involvement, we sit on community boards in a volunteer capacity, employment-related agencies, such as the women's employment counselling service, Canadian mental health boards, so we can take some of the skills we have in a business to the community and at the same time benefit from the knowledge and the expertise in that particular area. As well, we sit at a national level on the Canadian council for rehabilitation work, the employers' advisory council.

We are currently involved with a local reserve in structuring a cross-cultural exchange between the leaders of the reserve and the leaders of our corporation, to try to understand better how legislation, administration, decision-making, and so on, affects each of us mutually, the long-term goal being that we'll continue to exchange skills, perhaps training skills, in order to open up training opportunities in our technical environment and they would provide training to us around cross-cultural issues.

Those are some of the examples. The long and the short of it is that I believe we're very involved with various parts of the community in trying to work together to make sure we're onstream, on track with what's going on.

Mr. Skelly: Could we get some information, Mr. Chairman, about the program with the reserves, about the skills exchange and that kind of thing? I think that would be helpful.

Ms Katawne: Like now? Would you like me to talk about it some more?

The Chairman: Have you something in writing on that?

Ms Katawne: I don't have anything with me. It's in the development stage right now. We look at it as being very exciting and as being a pilot, and we intend to build in evaluation and monitoring all the way along the line. That would be part of our monitoring process, if it is of value or use to you.

The Chairman: We have to make a report on May 1, 1992, and we will start preparing that report early in April. How does that fit in with your timetable for development?

Ms Katawne: What I could give you is what we have done until then, sort of the design model, the results of the first meeting with the chief and the assembly. I don't believe that by April 1 an exchange will have taken place. We were looking at April to June for the reserve to host the corporation, and then four to six weeks after that for the reverse to take place. So by the sounds of it, we'll just have the design in place.

The Chairman: I'm sure we would be happy to receive the design material, if that's all right.

Ms Katawne: Sure.

[*Translation*]

Mme Katawne: Votre question comporte deux volets. Je ne peux pas répondre pour les autres sociétés d'État qui ont comparu ici. Sans vouloir minimiser le sentiment de frustration que ces groupes ressentent, je dois dire que la participation et les contacts sont plus nombreux qu'on ne l'a laissé entendre dans le dernier exposé.

Quant à notre participation directe, la STM siège à titre bénévole à différents conseils communautaires et organismes s'intéressant à l'emploi, tels les services de préparation à l'emploi pour les femmes, les sections locales de l'Association canadienne pour la santé mentale, et nous pouvons ainsi les faire profiter de notre expérience en affaires, tout en bénéficiant par ailleurs de leurs compétences et de leurs connaissances dans ce secteur particulier. Au niveau national, nous sommes également membre du conseil consultatif d'employeurs qu'est le Conseil canadien de la réadaptation et du travail.

Actuellement, en collaboration avec une réserve du Manitoba, nous mettons en place un programme d'échanges interculturels entre les dirigeants de la réserve et les dirigeants de notre Société, afin de promouvoir une meilleure compréhension des lois, de l'administration et du processus décisionnel qui nous concernent mutuellement; à long terme, nous avons l'intention de continuer l'échange de compétences, peut-être de formation, afin de leur donner accès à la formation technique en échange d'une formation sur des questions interculturelles.

Ce sont là quelques exemples de nos initiatives. En bref, nous collaborerons étroitement avec divers éléments de la collectivité afin de ne pas rester à la traîne des mouvements sociaux.

M. Skelly: Monsieur le président, pourrions-nous obtenir plus de détails sur le programme de collaboration avec les réserves, d'échange des compétences, notamment? Cela me paraîtrait utile.

Mme Katawne: Ici même? Vous voulez que je vous en dise davantage?

Le président: Avez-vous des informations par écrit?

Mme Katawne: Je n'ai rien ici. C'est à l'étape préparatoire actuellement. C'est un projet-pilote qui nous enthousiasme beaucoup, et nous avons l'intention en cours de route de faire une évaluation et un suivi. Si cela peut vous être utile, nous pourrions vous tenir au courant du suivi.

Le président: Notre rapport doit être déposé le 1suerxx mai 1992, et nous en entreprendrons la rédaction au début avril. Où en sera votre projet?

Mme Katawne: Je pourrais vous donner ce que nous aurons fait jusque là, les plans, en quelque sorte, le résultat des premières discussions avec le chef et l'assemblée. Je ne crois pas qu'un échange aura eu lieu d'ici le 1suerxx avril. Nous avions prévu que la réserve accueillerait les représentants de la société entre avril et juin, et quatre à six semaines plus tard, ce serait l'inverse. Nous devrions donc avoir le plan d'ici là.

Le président: Je suis sûr que cette information pourra nous être utile, si vous voulez bien nous la transmettre.

Mme Katawne: Certainement.

[*Texte*]

The Chairman: Dr. Halliday.

Mr. Halliday: I thought, Ms Katawne, you had a fairly balanced approach to the subject tonight, inasmuch as you were not really attacking anybody too heavily nor were you trying to defend entirely. You were doing a bit of both in a reasonable way.

• 2155

I noted in your recommendations, though, I suppose a good three-quarters of them, anyway, as Mr. Skelly intimated, involve training and education, and inherently in that a certain amount of expense. One of your predecessors as a witness tonight, if I recall correctly—I think it was Carol McGregor—mentioned that roughly $5 billion a year is spent on welfare of various types. I am not sure I am right on that figure. Do you have any notion at all what the expense would be to government and industry if they were to follow your recommendations here? Along that same line, are you aware of any studies to show the cost-effectiveness of doing this, so we could help prevail on governments and business to become more involved in these areas you have identified as needing attention?

Ms Katawne: One of the reasons I believe so strongly in the education partnership with business is that is where we have reaped our greatest successes in creating at least a critical mass or change in bringing aboriginal, visible minority, or disabled people onstream. We were fortunate enough in Winnipeg to be able to benefit from the tripartite agreement between the federal, provincial, and municipal governments under core area initiatives, so training programs were put in place. They were designed to revitalize the core area.

In Winnipeg, as in other large cities, often in the core area there is a high proportion of First Nations people, immigrant people, and poor women. We are working with those populations, with core area, and with the corporation to design training programs. At the end of that training program—it wasn't a generic training program—there were real, live jobs. And the company wasn't a hands-off partner until these people showed up for work one day. We were involved in the design of the training. We would make available our training facilities, or our workplace. We might even do a bit of training ourselves. So at the end of the day, when the folks came on the job, they were well familiarized with our union structure, our own work ethic, our corporate culture, our expectations, that kind of thing. We experienced a very high retention rate.

It is not just getting the folks through the door, it is keeping the folks in there after a year, because of the whole work environment, the hostility that can be there. That's why we rely on training and education.

About cost, I am not suggesting let's fund yet one more program. But if we take a look at the money we are currently spending on education, some of the training and education dollars that are currently flowing out of federal pockets, and

[*Traduction*]

Le président: Monsieur Halliday.

M. Halliday: Madame Katawne, j'ai trouvé votre attitude très équilibrée, dans la mesure où vous ne vous en êtes prise à personne trop violemment, et que vous n'avez pas non plus essayé de vous dérober entièrement des responsabilités. Vous avez fait preuve de mesure dans les deux sens.

J'ai cependant remarqué que les trois quarts de vos recommandations au moins, comme l'a déjà dit M. Skelly, portent sur l'éducation et la formation, ce qui entraîne nécessairement des dépenses. Un des autres témoins que nous avons entendus ce soir, sauf erreur—c'était Carol McGregor, je crois—a mentionné que les divers programmes d'assistance sociale coûtent environ 5 milliards de dollars par an. Je ne suis pas certain du chiffre que j'avance. Avez-vous la moindre idée des dépenses que représenteraient pour le gouvernement et l'industrie les recommandations que vous présentez? Dans la même veine, êtes-vous au courant d'études sur la rentabilité de telles initiatives, études qui pourraient nous être utiles pour inciter les gouvernements et les entreprises à en faire davantage dans ces domaines où vous avez identifié un besoin?

Mme Katawne: Si je suis tellement convaincue de l'utilité des initiatives de collaboration en matière d'enseignement, c'est qu'elles nous ont permis mieux que toutes autres activités de créer au moins une masse critique, ou de susciter un changement véritable dans l'intégration des Autochtones, des minorités visibles et des handicapés. À Winnipeg, nous avons eu la chance de pouvoir bénéficier d'un accord tripartite fédéral-provincial-municipal pour la revitalisation du centre-ville, grâce auquel des programmes de formation ont été mis en place.

À Winnipeg, comme dans d'autres grandes villes, il y a souvent au centre-ville une forte proportion d'Autochtones, d'immigrants et de femmes pauvres. Avec la société chargée des programmes de revitalisation, nous avons conçu des programmes de formation pour ces populations du centre-ville. Au bout du programme, qui n'était pas un programme de formation générique, il y avait de vrais emplois. Et notre compagnie n'a pas attendu les mains dans les poches que les gens se présentent un jour au travail. Nous avons participé à la conception du programme. Nous avons mis à disposition nos installations, notre milieu de travail. Nous avons même assuré un peu de la formation. Ainsi donc, lorsque les gens se sont présentés au travail, ils connaissaient bien le syndicat, nos exigences, notre culture interne, nos habitudes de travail. Le taux de maintien en fonction est très élevé.

Car il ne suffit pas d'embaucher les gens, il s'agit de les garder, au bout d'un an ou plus, de lutter contre le climat, l'hostilité qu'il peut y avoir. C'est la raison pour laquelle nous attachons tant d'importance à la formation et à l'éducation.

Quant aux coûts, je ne voulais pas dire qu'il fallait financer un progamme de plus. Mais si l'on examine de près les dépenses du gouvernement fédéral et des entreprises en matière d'éducation et de formation, surtout dans la

[*Text*]

we examine the business investment we as a business. . .particularly in high-tech growth areas, we know we have to start to work in the education and training field. If we start to get together, I don't see the cost as being particularly formidable. I see it as one that is manageable, without investing huge amounts of money in the pot. But I don't have studies to prove that.

Mr. Halliday: I was wondering if any studies had been done by others you know of. IAM CARES. . . Dr. David Simon in Kingston has done some work in this area.

Ms Katawne: No. The only thing I could offer is the trend and the literature available, talking more and more about the business-education partnerships in both the States and Canada. Business needs to do that. It is not a liberal or corporate-citizenship gesture; it is recognition on the part of business that if we don't get out there and start competing for talent today, we are not going to be competing in the marketplace tomorrow.

Mr. Langlois: Ms Katawne, in your brief you suggest enforcement of the law be given to the Department of Employment and Immigration. Do you imply later on in your text, then, that the Canadian Human Rights Commission should be the place for complaints if the law is not enforced, or some part of the law? If Employment and Immigration doesn't see that some parts of the law are being enforced by an employer, then people who are discriminated against, or so-called discriminated against, could file complaints with the Human Rights Commission. Is this what you imply—instead of an independent commission?

Ms Katawne: Yes.

• 2200

Mr. Langlois: You are an employer who is subject to the law at present. Could you tell us, on a day-to-day basis, how you address the issue of making sure that you comply with the law?

Ms Katawne: I worked for a human rights agency for six years, so when I went into MTS I put in place an internal complaint mechanism. So we have an internal investigation and settlement process that mirrors the investigation and settlement process that would take place from an agency.

Mr. Langlois: But when you recruit people, in your hiring procedure and policies I'm sure that you look at complying with the law.

Ms Katawne: Yes.

Mr. Langlois: How do you do that? I'm talking about the groups. Say that we have so many jobs; we have openings in categories of jobs. Do you reserve some jobs for minority groups, or for targeted groups, for aboriginal people? How do you do it in practice?

Ms Katawne: In terms of maximizing our opportunities to bring non-designated-groups people into the work force?

Mr. Langlois: Yes.

[*Translation*]

technologie de pointe, secteur en expansion, on se rend compte qu'il faut commencer à faire quelque chose dans ces domaines. Si nous faisons oeuvre de collaboration, il n'y a pas de raison que le coût soit très élevé. Il me paraît tout à fait abordable, si bien qu'il ne devrait pas être nécessaire d'investir des sommes fabuleuses. Mais je ne peux vous citer aucune étude à l'appui.

M. Halliday: Je me demandais si d'autres avaient fait des études dont vous aviez eu connaissance. IAM CARES. . . M. David Simon, de Kingston, a fait des recherches dans ce domaine.

Mme Katawne: Non, tout ce que je peux vous suggérer, ce sont les articles de plus en plus nombreux sur la nouvelle tendance aux États-Unis et au Canada, celle du partenariat entre l'enseignement et les affaires. Il est indispensable que les entreprises participent. Il ne s'agit pas de générosité ou de grandeur d'âme; simplement, les entreprises se rendent compte que si elles ne commencent dès aujourd'hui à rechercher des talents, le marché de demain leur sera fermé.

M. Langlois: Madame Katawne, vous dites dans votre mémoire que l'application de la Loi doit être confiée au ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Vous dites plus loin que la Commission canadienne des droits de la personne doit être habilitée à entendre les plaintes dans le cas où la loi ne serait pas respectée. Voulez-vous donc dire que si le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ne veille pas à l'application de certaines dispositions, les personnes s'estimant lésées ou victimes de discrimination pourraient porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne, plutôt qu'auprès d'une commission indépendante?

Mme Katawne: Oui.

M. Langlois: L'employeur que vous représentez est assujetti à la loi actuelle. Pouvez-vous nous dire comment, dans le quotidien, vous vous assurez que vos décisions sont conformes à la loi?

Mme Katawne: J'ai travaillé six ans pour un organisme des droits de la personne, et en arrivant à la STM, j'ai tout de suite mis en place un mécanisme interne de plaintes. Nous avons donc un processus interne d'enquête et de règlement qui reproduit au sein de la société le processus d'enquête et de règlement d'un organisme de droits de la personne.

M. Langlois: Mais lorsque vous recrutez, je suis sûr que vous veillez, dans votre politique d'embauchage, à respecter la loi.

Mme Katawne: Oui.

M. Langlois: Comment vous y prenez-vous? Je veux parler des groupes. Disons qu'il y ait un certain nombre de postes vacants. En réservez-vous quelques-uns aux minorités, aux groupes désignés, aux autochtones? Comment cela se passe-t-il?

Mme Katawne: Vous voulez dire pour essayer d'embaucher le plus grand nombre possible de membres de groupes désignés?

M. Langlois: Oui.

[*Texte*]

Ms Katawne: We have a preferential hiring practice in place that's been approved by the provincial Human Rights Commission as being part of our overall employment equity plan. So every time we hire off the street, we will preferentially hire a designated-group person, be they aboriginal, visible minority, disabled, or a woman in a non-traditional area who is qualified for the job or meets minimum qualifications.

Mr. Langlois: What do you mean by "non-traditional area"?

Ms Katawne: A woman would not necessarily have preferential hiring status in, say, a clerical occupation, because it is female dominated, but she would have preferential status when it came to professional occupations, to our craft-line occupations, because there is an under-representation. We can demonstrate by our internal statistics, compared to the availability data, that we are underrepresented, so she would have preferential status in that situation.

Mr. Langlois: You certainly heard my discussion with Chief Fontaine. I mentioned that it's difficult for employers to have access to potential employees of aboriginal descent, or aboriginal people. What are your comments about that? Do you find it difficult to have access to aboriginal people to whom you could offer employment, or in Manitoba is it easy? Are they out there waiting or applying for jobs? For example, how many applications do you receive from aboriginal people in a year?

Ms Katawne: We're just in the process of counting that, but the sad thing is that we receive 5,000 applications a year for employment. If you were going just on a one-by-one basis, you could throw everyone out and start all over again with what's in our file in terms of applications.

What we do know is that 25% to 30% of all of our new hires—and we carry this out to summer employment and work placements and all the rest of it—are designated-group people. But clearly, when you're dealing with a company that has the kind of preferential programming that we do—and I believe we make pretty extensive efforts to try to be inclusive and change the demographics of our own work force—we don't have as many aboriginal people as we'd like to hire. We don't have as many disabled people as we'd like to hire. So something's not meshing, even with all that activity out there in the community, with scholarship funds and business education partnerships and preferential hiring.

We train our managers. You can't sit on a personnel selection committee unless you've gone through the full roster of employment equity. We do it up, down, crossways, and sideways, but we're still not able to get 100% out of all of our opportunities, these being all the new hires that we have.

What can I say? There are not as many people there as we would like to hire. I don't why. I go back to the skill base. I go back to our own needs vis-à-vis the skills that have been developed in the work force, and I believe there's a serious gap.

[*Traduction*]

Mme Katawne: Nous avons, dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, une politique d'embauchage préférentielle, qui a été approuvée par la Commission manitobaine des droits de la personne. Chaque fois que nous embauchons à l'extérieur, nous donnons la préférence aux candidats de groupes désignés comme les autochtones, les minorités visibles, les handicapés, ou les femmes dans des métiers non traditionnels, si ces personnes sont qualifiées ou satisfont aux exigences de base.

M. Langlois: Que voulez-vous dire par «métiers non traditionnels»?

Mme Katawne: Une femme n'aura pas nécessairement la préférence pour un poste de commis de bureau, où les femmes sont déjà majoritaires, mais elle aura la préférence dans les professions, les métiers techniques, où les femmes sont sous-représentées. Les chiffres internes prouvent, comparés aux données sur la disponibilité, que les femmes y sont sous-représentées et qu'elles méritent donc un traitement préférentiel.

M. Langlois: Vous avez entendu mon échange avec le chef Fontaine. J'ai dit qu'il était difficile aux employeurs de trouver des employés potentiels parmi les autochtones. Qu'en pensez-vous? Vous est-il difficile de touver des autochtones que vous pourriez embaucher, ou est-ce plus facile au Manitoba? Sont-ils là à attendre ou à demander des emplois? Par exemple, combien de demandes d'emploi par an proviennent d'autochtones?

Mme Katawne: Nous venons juste d'entreprendre le compte, mais la triste vérité, c'est ce que nous recevons quelque 5,000 demandes d'emploi par an. Si on devait les prendre une à une, on pourrait rejeter tout le monde et recommencer à zéro.

Nous savons cependant que 25 à 30 p. 100 des nouveaux employés—en incluant les emplois d'été, les placements en milieu de travail et tous les autres programmes—appartiennent à des groupes désignés. Mais il est certain que pour une société qui a une politique de traitement préférentiel, ce qui est notre cas—et je pense que nous faisons vraiment beaucoup d'efforts pour changer le profil de notre main-d'oeuvre—nous n'avons pas autant d'autochtones que nous le souhaiterions. Nous n'avons pas autant de personnes handicapées que nous le souhaiterions. Il y a donc une lacune, en dépit de toutes nos activités dans la collectivité, de nos bourses, de nos collaborations avec les établissements d'enseignement et de notre politique de traitement préférentiel.

Nous formons nos gestionnaires. Personne ne peut faire partie d'un jury de sélection sans connaître par coeur la question de l'équité en matière d'emploi. Nous luttons sur tous les fronts, mais nous ne parvenons pas à maximiser les possibilités à 100 p. 100, c'est-à-dire à n'embaucher que des membres de groupes désignés.

Que puis-je en dire? Il n'y a pas autant de candidats que nous le souhaiterions. Je ne sais pas pourquoi. J'en reviens toujours à la question des compétences. J'en reviens à la question de nos besoins par rapport aux compétences que la main-d'oeuvre a à offrir, et l'écart est énorme.

[*Text*]

Mr. Langlois: I'm just trying to reconcile what we hear and what we've been hearing from various groups saying they we don't have access to jobs and don't have opportunities offered to them to apply and to obtain jobs and get training. On the other hand, on the employer's side, I'm just wondering if it's easy for the employers to have access to designated groups or to designated people to whom they can offer jobs. This is my point. So that's the point I'm trying to make. I've been in business for 25 years, and I don't think I have received applications from five aboriginal people, although living in a community where aboriginal people are living.

• 2205

The Chairman: I guess if we take the comments of Ms Katawne and also of the Manitoba chiefs, employers should go out and search, rather than wait for the applicants to come to them.

Dr. Halliday: We asked almost every witness who appeared before us whether they believe the information obtained from employers, the plans, and so on, should be made public, and almost without exception we could predict what the answer would be, just knowing from what camp a witness came. I can't predict what Ms Katawne is going to say, so I'll be anxious to know what she thinks about making that kind of data information public.

Ms Katawne: We are not legislated under the federal legislation. I started with Manitoba Telephone System in 1987. Our program was up and running in 1988, and every year since then we have issued a monitoring report. It has outlined all of our qualitative programs. We now include our numerical data. It is not wonderful; it doesn't say that we are walking on water or anything close to it, but we include it.

Our 1991 monitoring report will be out within the next month. We mail it to a long list of designated group peoples, to all the reserves, northern Manitoba, across the province. We mail it out to interested parties in the country. We have found that has only done us good. The fear that exists around the retaliation and so on hasn't happened for us. If anything, it has resulted in positive and constructive criticism that has allowed us to make changes to the program that have been positive. We probably issue a monitoring report that is far in excess of anything that people would be submitting under the legislation. We haven't had a problem with that.

The Chairman: Just to follow up on the doctor's question, I take it that your company doesn't have any competitors, though? You are a monopoly in Manitoba. Is that not correct?

Ms Katawne: We are a monopoly in most of our business. We compete in parts of our business. Cellular is a competitive part, and some of our business networks are competitive, and we, like most telephone companies, are preparing for an increasingly competitive marketplace.

[*Translation*]

M. Langlois: J'essaie de concilier ce que vous dites avec ce que nous ont dit d'autres groupes, qui se plaignaient de ne pas avoir accès à l'emploi, de ne pas avoir la possibilité de travailler et d'être formés. Par ailleurs, du point de vue de l'employeur, je me demande si celui-ci peut facilement avoir accès à des candidats de groupes désignés. Voilà ce que je voulais dire. Je suis en affaires depuis 25 ans, et bien que j'habite dans une localité où il y a des autochtones, je ne crois pas avoir reçu en 25 ans cinq demandes d'emploi provenant d'autochtones.

Le président: Si l'on en croit M^me^ Katawne et les chefs du Manitoba, les employeurs devraient se mettre à chercher activement, plutôt que d'attendre que les candidats viennent à eux.

M. Halliday: À presque tous les témoins qui ont comparu devant le comité nous avons demandé si, selon eux, les renseignements obtenus auprès des employeurs, les plans, etc., doivent être publiés, et presque sans exception, nous devinions la réponse, selon le camp chacun d'eux représentait. Comme je ne devine pas ce que va dire M^me^ Katawne, j'aimerais qu'elle nous indique si ce type d'information doit être public, à son sens.

Mme Katawne: Nous ne sommes pas assujettis à la loi fédérale. Je travaille pour la Société de téléphone du Manitoba depuis 1987. Notre programme est en place depuis 1988, et chaque année depuis nous avons publié un rapport de suivi sur l'aspect qualitatif de tous nos programmes. Nous y incluons maintenant aussi les données numériques. Ce n'est pas merveilleux; nous ne prétendons pas avoir fait là quelque chose d'extraordinaire, mais nous donnons les chiffres.

Notre rapport de 1991 sera publié le mois prochain. Nous le faisons parvenir une longue liste de membres de groupes désignés, à toutes les réserves, dans le Nord du Manitoba et dans toute la province. Nous l'envoyons à toutes les personnes intéressées au Canada. L'effet est entièrement positif. Les craintes de représailles qu'expriment certains ne se sont pas concrétisées pour nous. Au contraire, cela nous a valu des critiques positives et utiles qui nous ont permis d'améliorer nos programmes. Le rapport que nous publions va sans doute bien au-delà des exigences de la loi. Nous n'avons donc aucune difficulté de ce côté-là.

Le président: Suite à ce que vient demander M. Halliday, j'imagine que vous n'avez pas de concurrents, n'est-ce pas? Vous avez un monopole au Manitoba, n'est-ce pas?

Mme Katawne: Nous avons un monopole dans la plupart de nos activités. Nous avons des concurrents pour le reste. Nous avons des concurrents pour les téléphones cellulaires et pour certains réseaux commerciaux; et comme la plupart des sociétés de téléphone, nous nous préparons à faire face à un marché de plus en plus concurrentiel.

[*Texte*]

The Chairman: In the competitive area you have no concerns and the company has no concerns about giving the competition a competitive edge in any way. That's really been the essence of the concerns expressed to us by business, that in some way they would be disclosing a corporate business plan for the future which would put them at a disadvantage vis-à-vis their competition.

Ms Katawne: I certainly understand that. In part of my paper here I do allude to that, or comment on that. Certainly with regard to parts of a human resource plan, particularly when it is linked to a strategic business plan, if you link your employment equity to those two things and it is made public, that could divulge some competitive information that you don't want to be divulged, particularly in terms of forecasting and that kind of thing. But by and large, that's the small end. That's not the thick end of what employment equity is about. It is not the thick end of what special measures are about.

I think that oftentimes when we are talking about employment equity a lot of the red herrings get thrown onto the table quite early in the game, and they become the game. If you are talking to a union, seniority becomes the issue, when really it is not. When we talk about reports and publications and so on, competitive disadvantage becomes the issue, and really it is not. There is a whole lot that can be done before we start to erode the cornerstone of unionism, or before we start to erode the cornerstone of competitive advantage or disadvantage, whatever the case might be.

The Chairman: When you mentioned unions you raised another point that I wanted to ask you about, and that was with respect to your employment equity plan. You are a unionized organization, as I understand it.

Ms Katawne: We have three unions.

The Chairman: Is employment equity negotiated with the unions? How do you go about that process? We have heard different evidence on that. We have heard from the Canadian Labour Congress that it should be subject to negotiations. We've heard from other people tonight, I guess the crown corporations, that if you make it subject to negotiation it can be negotiated away in return for a better pension plan or something. What's your experience with that?

• 2210

Ms Katawne: In another lifetime I was involved with the Saskatchewan Human Rights Commision. In that capacity I was responsible for monitoring about 10 different affirmative action programs, many of which were put in place in unionized environments, one of which was negotiated into the contract. I can go on record categorically as saying it's the biggest mistake ever to negotiate an employment equity plan. There are a couple of reasons for that: 1. Human rights are not negotiable, so they should not be on the table for negotiation in that sense. The other thing is that once you've put it on the table, you'll never move. You're paralysed, in terms of getting anywhere.

[*Traduction*]

Le président: Mais la société n'a pas à craindre de donner un avantage à la concurrence. C'est essentiellement la crainte qu'ont exprimée les entreprises qui ont comparu ici, disant qu'en révélant le plan de l'entreprise, celle-ci serait désavantagée par rapport à la concurrence.

Mme Katawne: Je comprends. Il en est d'ailleurs question dans mon texte. Il est certain que si le plan d'équité en matière d'emploi est relié au plan des ressources humaines et au plan stratégique de l'entreprise, en le rendant public, on risque de divulguer des informations qu'on ne veut pas faire connaître à la concurrence, surtout lorsqu'il s'agit de prévisions, par exemple. Mais dans l'ensemble, c'est un problème mineur. Ce n'est pas là que réside l'essentiel de l'équité en matière d'emploi. Ce n'est pas là que réside l'essentiel des mesures spéciales.

Trop souvent, quand il est question d'équité en matière d'emploi, on commence tout de suite par essayer de faire diversion, et la discussion ne tourne plus qu'autour de ces diversions. D'après les syndicats, c'est un problème d'ancienneté, alors que ce n'est pas le cas. Quand on parle de rapports et de publications, on dit que le désavantage par rapport à la concurrence est un problème, et ce n'est pas vraiment le cas. La marge est grande avant qu'on affaiblisse les fondations du syndicalisme ou de la compétitivité, selon le cas.

Le président: En parlant de syndicat, je voulais justement vous poser une question à ce propos, en ce qui concerne votre plan d'équité en matière d'emploi. Vos employés sont syndiqués, me semble-t-il.

Mme Katawne: Nous avons trois syndicats.

Le président: L'équité en matière d'emploi fait-elle l'objet de négociations avec les syndicats? Comment vous y prenez-vous? Nous avons entendu des témoignages différents là-dessus. Selon le Congrès du travail du Canada, l'équité en matière d'emploi doit être négociée. D'autres nous ont dit ce soir, il s'agissait je crois des sociétés d'État, que si c'est négociable, cela veut dire qu'on peut y renoncer en échange d'un meilleur régime de pensions, ou d'autres avantages. Comment cela se passe-t-il chez-vous?

Mme Katawne: Dans une autre vie, je travaillais pour la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. J'étais responsable de la surveillance de dix programmes d'action positive, dont bon nombre dans des milieux de travail syndiqués, et dont un faisait partie de la convention. Je le déclare officiellement et catégoriquement: négocier un plan d'équité en matière d'emploi est la pire erreur que l'on puisse commettre. Cela pour plusieurs raisons: premièrement, les droits de la personne ne sont pas négociables, et ils ne devraient donc pas être inclus dans les négociations. Deuxièmement, dès que ça fait partie des négociations, tout est paralysé, rien n'avance plus.

[*Text*]

The other thing about employment equity is that it's a change initiative, and by definition, employers have to be able to take some risks. Try some programs out, and if they work, if you're getting a bang for the buck, go for it. If you don't, drop it and pursue something else. It has to maintain its dynamic initiative or else it will stall and it will flounder. That's not compatible with the negotiation process.

At MTS we had an advisory committee. It was made up of senior vice-presidents in the corporation and the senior people from the three unions. They ushered in the self-identification form, the employment equity policy and, ultimately, approved our front line employment equity plan, which included 67 initiatives.

I wouldn't want to leave you with the idea that this was all easy, or a piece of cake, and everybody is holding hands. In fact, one of our unions is the International Brotherhood of Electrical Workers. They subsequently, about a year and a half later, wanted to take a complaint against the employer based on an apprenticeship program we had, a pre-apprenticeship training program for women, claiming that it was discriminatory, reverse discrimination.

The Human Rights Commission turned them down, precisely because we had gone through all the hoops and the hurdles, the analysis, and the filing, and had sought their approval before putting the program in place. So IBEW at this point would not be on board with us. However, we have a tense but workable relationship. Let's put it that way.

The Chairman: You may have answered my next question, which relates to the question of this complaints procedure that you put in place to anticipate and try to deal with complaints that would arise as a result of employment equity. You also have a union movement and union contracts, which I assume have grievance procedures in them, so that they are parallel and don't conflict and don't interact, I take it. Is that what you're saying? Employment equity is strictly dealt with under a different kind of complaint procedure.

Ms Katawne: Well, where the two do overlap, and there is a lot of integration, is if they have an anti-discrimination clause in the contract, and certainly all of our contracts do. It says there will be no discrimination on the basis of. . .and it outlines most of the factors, if not all of them, in the human rights code, plus union participation usually. Then, of course, there's the Human Rigths Act.

If there's a complaint of discrimination it comes through my office, at which point I will go to industrial relations and will make sure that we're all marching down the same path, so that when we get to a resolution it is something that the union can live with in terms of the industrial relations end. It's something that the Human Rights Commission could live with if they were approached. We sign off in a holistic way so to speak.

The Chairman: So everybody's involved in the procedure. Is that what you're saying?

[*Translation*]

Troisièmement, l'équité en matière d'emploi doit, par définition, entraîner un changement, et les employeurs doivent pouvoir prendre des risques. Ils doivent pouvoir mettre des programmes à l'essai, et si cela marche, si les résultats sont positifs, y aller tout de go. Dans le cas contraire, laissez tomber et essayez autre chose. Il faut maintenir la dynamique de l'initiative, sans quoi le processus s'enraye et s'arrête. Cela n'est pas possible avec des négociations.

Nous avions à la STM un comité consultatif composé des vices-présidents principaux de la société et des principaux dirigeants des trois syndicats. Le comité a fait adopter le formulaire d'auto-identification, la politique d'équité en matière d'emploi et, enfin, a approuvé notre plan d'action, lequel comprenait 67 initiatives.

Je ne voudrais pas vous donner l'impression que tout cela s'est fait sans peine, et que tout le monde y a mis du sien. Un des syndicats à la Société est la Fraternité internationale des électriciens (FIE). A peu près un an et demi après l'entrée en vigueur de la politique, le syndicat voulait porter plainte contre l'employeur à propos d'un programme de préparation à l'apprentissage destiné aux femmes, disant qu'il s'agissait de discrimination à rebours.

La Commission des droits de la personne a rejeté la plainte, précisément parce que nous étions passés par toutes les étapes, l'analyse, le dépôt du plan, et que nous avions demandé l'accord du syndicat avant de mettre le programme en oeuvre. La FIE ne jouait plus. Disons que nos rapports sont tendus mais qu'ils existent néanmoins.

Le président: Vous avez peut-être déjà répondu à la question suivante concernant le mécanisme que vous avez mis en place afin de régler les plaintes qui pourraient surgir en raison de la politique d'équité en matière d'emploi. Vous avez également des syndicats, et des conventions collectives, qui doivent, je présume, prévoir des procédures de griefs. J'imagine que ces procédures sont parallèles et qu'elles n'entrent pas en conflit. C'est ce que vous voulez dire? Les questions relatives à l'équité en matière d'emploi sont traitées selon une procédure différente.

Mme Katawne: Il peut y avoir chevauchement, et un fort niveau d'intégration, si la convention comporte une clause anti-discriminatoire, ce qui est le cas de toutes nos conventions. L'article prévoit qu'il n'y aura aucune discrimination fondée sur. . . et suit la liste de la plupart, sinon de toutes les raisons mentionnées dans le Code des droits de la personne, auquel vient s'ajouter l'activité syndicale. Et puis, il y a bien sûr la Loi sur les droits de la personne.

Si je reçois une plainte pour cause de discrimination, je m'adresse immédiatement à la section des relations industrielles afin de coordonner notre action, pour que la solution à laquelle nous arriverons soit acceptable du point de vue du syndicat et des relations industrielles. Il faut aussi que la solution puisse passer le test de la Commission des droits de la personne. Nous avons en quelque sorte une approche globale.

Le président: Ainsi, tout le monde participe à la procédure?

[*Texte*]

Ms Katawne: Yes. If the union wants to take a complaint—and that does occur—they may come to me. The union may actually come to me and want to file a complaint internally or they may go to the commission. At this stage, when they go to the commission, the commission says, well, that's fine. We'll take the complaint, but go back to Mona and see what she has to say and then we'll take it after that.

The Chairman: I gather that the Manitoba Telephone System took a calculated risk in hiring you as well—

Ms Katawne: I gather.

The Chairman: —in your position. I'm wondering what the perception is, with respect to other managers in the system, as to the cost. In fact, your cost and the procedures you set up and all the things that relate to what you've done are, I take it, somewhat over and above what you're compelled to do under the law of Manitoba. So what's their view of the cost implications here? Do they perceive that they have a good bargain in you or is this a costly drag on the whole operation?

• 2215

Ms Katawne: I think that's a particularly good question, because when I first started at Manitoba Telephone system it was *the* question, along with these other red herrings—and I think this is another red herring. It was brought to the table with people saying this is all well and fine; you want to do all these wonderful, good things, but what is it going to cost? What we agreed to at that time, and at that time I was reporting directly to the president, was that every year, in their annual budget, they could have an employment equity budget line and it could be like a retrospective of disaster that they thought I was bringing to the corporation, and in that line they could include anything, from the cost of accessibility to the cost of sick days because they hired a woman somewhere and they didn't think they should have to, and she got pregnant, don't you know, or something like that. They could put any little thing they wanted to in that long employment equity budget line.

Well, somebody mentioned to me this year that it has all but disappeared, and it was because it was embarrassing. The various senior managers found it downright embarrassing to be adding up the nickels and dimes to try to make a point, when the point simply wasn't there to be made.

On the other side of the coin, I believe firmly in integrating these sorts of principles, practices, and procedures into the corporate culture so it is not an add-on agenda. It's not let's staff up an employment equity program; let's train over here completely separate from everything else that is going on. Rather, it is a very close analysis of how this corporation functions in terms of its customer service delivery, and in terms of its employment practices.

Each and every part of that corporation is tinkered with and fine tuned so that it is inclusive that people are brought into the corporation and thrive, as opposed to having to break down the doors all the time. So to answer, there is a cost, and the cost is probably the cost of my department, but it is really very small when you look at the overall profit capacity of the Manitoba Telephone System.

[*Traduction*]

Mme Katawne: Oui. Si le syndicat souhaite déposer une plainte—et ça arrive—il peut s'adresser à moi. Le syndicat peut déposer la plainte selon la procédure interne ou s'adresser à la commission. Dans ce cas, la commission reçoit la plainte, mais n'engage aucune action avant de m'avoir consultée.

Le président: J'imagine que la Société de téléphone du Manitoba a pris un risque calculé en vous engageant. . .

Mme Katawne: Je le suppose.

Le président: . . .pour ce poste. Je me demande ce que pensent les autres gestionnaires du système des coûts que cela entraîne. De fait, j'imagine que les mécanismes que vous avez mis en place vont bien au-delà des exigences de la loi manitobaine. Alors, que pensent-ils de ce que cela coûte? Estiment-ils avoir fait une bonne affaire, ou jugent-ils que c'est là un lourd fardeau pour la société?

Mme Katawne: C'est une excellente question, car lorsque je suis arrivée à la Société de téléphone du Manitoba, c'était *la* question avec d'autres faux-fuyants—car c'en est un. Les gens disaient: tout cela est très bien, vous avez des tas d'idées merveilleuses, mais combien cela va-t-il coûter? À l'époque, je rendais compte directement au président, et nous sommes convenus que chaque année, dans le budget annuel, on pourrait inclure le coût de l'équité en matière d'emploi, donner une sorte de rétrospective des catastrophes que j'avais causées en incluant absolument tous les coûts, de celui de l'accessibilité à celui des journées de maladies payées parce qu'on avait été obligé d'embaucher une femme, alors qu'on n'en voulait pas, et que bien sûr elle était tombée enceinte, par exemple. Les directeurs pourraient inclure absolument tout ce qu'ils voulaient dans ce coût de l'équité en matière d'emploi.

Eh bien, quelqu'un m'a dit cette année que ce poste avait pratiquement disparu, parce qu'il était devenu trop gênant. Les directeurs étaient gênés d'additionner les sous pour prouver une assertion qui était fausse au départ.

Par ailleurs, je crois fermement que ces principes, pratiques et procédures doivent être intégrés à la culture de la société, et ne pas faire figure de pièces rapportées. Il ne s'agit pas seulement de monter un programme d'équité en matière d'emploi, de fournir une formation totalement étrangère à ce que nous faisons par ailleurs. Il faut au contraire analyser très attentivement le fonctionnement de la société dans la prestation des services et dans les pratiques en matière d'emploi.

On intervient dans tous les secteurs de la société, afin que partout les gens puissent entrer et s'épanouir, plutôt que d'avoir sans cesse à enfoncer des portes. Alors, pour répondre à votre question, oui, cela coûte, mais le coût est sans doute limité aux dépenses de mon département, qui sont vraiment bien modestes si l'on considère la capacité de bénéfices globale de la Société de téléphone du Manitoba.

[*Text*]

The Chairman: That begs the question of how we would legislate a department in an operation like yours into the Employment Equity Act, but I don't think you can answer that. Could you provide us with copies of your monitoring report?

Ms Katawne: Yes. Would you like the last three years, or just this year?

The Chairman: The last three years, thank you.

Ms Katawne: I can send all sorts of stuff.

The Chairman: That would be great. Thank you very, very much for your helpful evidence.

I was about to adjourn the meeting, but Mr. Skelly wishes to raise another matter.

Mr. Skelly: We discussed on the phone the fact that eleven employers were asked to appear and only four trade unions.

The Chairman: Again we don't have a quorum, but I don't think we really need a quorum to add another witness or two.

Now I am advised by the clerk that we need a quorum to do that. We can ask the clerk to put that on the list for our next meeting, and hopefully we'll have a quorum to be able to deal with it.

Mr. Langlois: What about reducing the number of employers, Mr. Chairman, instead of adding some more witnesses, or grouping them?

The Chairman: Mr. Skelly had some specific reasons for seeking these witnesses. It wasn't just putting equal numbers together. He suggested a union like the Canadian Auto Workers, which had—

Mr. Skelly: Kathy Walker's study has been mentioned tonight.

The Chairman: —some on-hands experience. So far we have had the CLC, which is a conglomerate or a union association, as opposed to a union which is on the spot in the workplace and has had some experience in dealing with the seniority issue. We had the CLC's evidence, but not as a hands-on participant in trying to deal with the seniority issue in relation to employment equity.

Mr. Langlois: What if I get a request from the Steelworkers of America to come to the committee and after that the CNTU?

The Chairman: We would have to decide on one or the other, I think.

Mr. Langlois: When is this thing going to end now?

The Chairman: It is up to the members of the committee. I'm just trying to put forth Mr. Skelly's arguments, but perhaps I should let him put them forward.

Mr. Skelly: It is an argument that was put to me by a representative of the Canadian Auto Workers, and I thought it was a worthwhile argument, that two trade union umbrella organizations, as you indicated, Mr. Chairman, have been asked to come, and two unions with actual on-line experience in employment equity.

[*Translation*]

Le président: Ce qui nous oblige à nous demander comment nous pourrions imposer dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi que toute société comme la vôtre crée un département comme le vôtre, mais je ne pense pas que vous puissiez y répondre. Pourriez-vous nous faire parvenir des exemplaires de votre rapport de suivi?

Mme Katawne: Oui. Voulez-vous ceux des trois dernières années, ou seulement celui de cette année?

Le président: Les trois dernières années, je vous remercie.

Mme Katawne: Je peux vous envoyer toutes sortes de documents.

Le président: Ce serait très utile. Nous vous remercions énormément de votre témoignage.

J'allais lever la séance, mais M. Skelly demande à intervenir.

M. Skelly: Nous avions parlé au téléphone du fait que onze employeurs avaient été invités, contre seulement quatre syndicats.

Le président: Nous n'avons pas le quorum, mais je ne crois pas que ce soit indispensable pour ajouter un ou deux témoins à la liste.

La greffière me dit que si. Demandons-lui donc d'inscrire la question à l'ordre du jour de la prochaine réunion, et j'espère que nous aurons alors le quorum pour en décider.

M. Langlois: Monsieur le président, et si au lieu d'allonger la liste des témoins, nous réduisions le nombre d'employeurs?

Le président: M. Skelly demande à entendre ces témoins pour des raisons bien précises. Il ne s'agissait pas seulement d'égaliser les nombres. Il a suggéré le Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile qui. . .

M. Skelly: On n'a pas mentionné ici ce soir l'étude de Kathy Walker.

Le président: . . .a une expérience pratique. Nous avons déjà entendu le CTC, qui est une association de syndicats, et non pas un syndicat qui ait une expérience du milieu du travail et des problèmes d'ancienneté. Nous avons entendu le témoignage du CTC, mais celui-ci n'a pas une expérience pratique des problèmes d'ancienneté dans le contexte de l'équité en matière d'emploi.

M. Langlois: Et que ferons-nous si le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, puis la CSN demandent à comparaître?

Le président: Nous devrons choisir entre l'un ou l'autre, je pense.

M. Langlois: Où cela s'arrêtera-t-il?

Le président: Cela dépendra de vous. Je vous présente simplement les arguments de M. Skelly, mais peut-être devrais-je lui en laisser le choix.

M. Skelly: C'est un représentant des Travailleurs canadiens de l'automobile qui a avancé l'argument, et son argument m'a paru valable. Et il disait que deux associations syndicales cadres, comme vous l'avez dit, monsieur le président, avaient été invitées à comparaître, et deux syndicats ayant une expérience pratique de l'équité en matière d'emploi.

[*Texte*]

• 2220

As the representative from Manitoba Telephone has suggested, sometimes this issue can be a red herring. I think it would be very helpful for this committee to look into the experience that trade unions have had with this issue and whether we can make any worthwhile recommendations.

Another thing is that the study of the experience in other countries with different employment equity systems that was done by Kathy Walker, who is a member of the Canadian Auto Workers, was mentioned tonight. It would be unfortunate if the committee turned them away.

The Chairman: Since, in any event, we don't have a quorum, I think it would be wise to leave the discussion relating to this to a time when we do, hopefully at the next meeting. Then perhaps, Mr. Skelly, you can again put the case for the CAW. Perhaps you would like to respond to the comments about what happens if the Steelworkers come along. You are also going to put the case for having a union that's involved in a hiring hall, because Ms Clancy raised that issue at a previous meeting. That's an entirely different situation and we don't have any representative there.

Mr. Skelly: Right.

The Chairman: But I think it should be left to a time when we have a quorum and can make a decision, rather than just talking about it in the abstract tonight.

Mr. Langlois: At the same time, I would like to suggest that staff look at grouping the employers. Instead of having them here separately—

The Chairman: That's fine.

Mr. Langlois: —let's try to group them together, as we did with the crown corporations tonight. We know pretty well what employers—

The Chairman: Are going to say.

Mr. Langlois: Up to this point, we know pretty well what they think, and the other group also.

The Chairman: That's a fair comment.

Mr. Langlois: I just want to be fair. We are spending a lot of hours here really listening to the same types of arguments. After a while, there are no new arguments. The time has come to sit down and do it. Don't you agree?

The Chairman: Good point.

This meeting stands adjourned.

[*Traduction*]

Comme l'a dit la porte-parole de la Société de téléphone du Manitoba, il y a tant de faux débats. Il me semble qu'il serait utile de considérer l'expérience des syndicats pour voir si nous pouvons attirer des recommandations utiles.

En outre, on a mentionné ici ce soir l'étude qu'a faite Kathy Walker, qui est membre du Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile, sur les programmes d'équité en matière d'emploi dans d'autres pays. Ce serait dommage que le comité ne l'entende pas.

Le président: Comme, de toute manière, nous n'avons pas le quorum, il est préférable de remettre cette discussion à plus tard, à la prochaine réunion, je l'espère. Monsieur Skelly, vous pourrez alors présenter les arguments en faveur du STCA. Vous préparerez aussi une réponse à la question de savoir ce que nous ferons si les Métallurgistes demandent à comparaître. Vous allez également demander que l'on invite à comparaître un syndicat qui a un bureau d'embauchage, car M^me^ Clancy en a parlé lors d'une autre réunion. C'est une situation tout à fait différente, et nous n'avons personne représentant ce point de vue.

M. Skelly: C'est exact.

Le président: Mais il faudra attendre d'avoir le quorum afin de pouvoir trancher, au lieu d'en parler dans le vide ce soir.

M. Langlois: J'aimerais aussi que pendant ce temps le personnel du comité examine la possibilité de regrouper les employeurs. Au lieu de les entendre individuellement. . .

Le président: Très bien.

M. Langlois: . . .essayons de les regrouper, comme nous l'avons fait ce soir pour les sociétés d'État. Nous savons bien ce que les employeurs. . .

Le président: Auront à dire.

M. Langlois: Jusqu'ici, nous savons à peu près ce qu'ils pensent, et les autres groupes aussi.

Le président: C'est juste.

M. Langlois: C'est par souci d'équité. Nous passons de nombreuses heures à entendre les mêmes arguments. Au bout d'un certain temps, il n'y a plus rien de neuf. Le moment est venu de passer à la rédaction du rapport. Ne pensez-vous pas?

Le président: Tout à fait.

La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From Crown Corporations:

Marie Tellier, Assistant Vice-President, Canadian National;

Frances Trant, Manager, Canadian Broadcasting Corporation.

From the Assembly of Manitoba Chiefs:

Phil Fontaine, Grand Chief;

Ted Fontaine, Executive Director.

From the Disabled People for Employment Equity:

Carol McGregor, Spokesperson;

Harry Beatty, Acting Director, Advocacy Resource Centre for the Handicapped.

From the Manitoba Telephone System:

Mona Katawne, Director.

TÉMOINS

Des Sociétés d'État:

Marie Tellier, vice-présidente adjointe, Canadien National;

Frances Trant, gestionnaire, Société Radio-Canada.

De l'Assemblée des Chefs du Manitoba:

Phil Fontaine, grand chef;

Ted Fontaine, directeur exécutif.

De Disabled People for Employment Equity:

Carol McGregor, intervenant;

Harry Beatty, directeur intérimaire, Advocacy Resource Centre for the Handicapped.

Du Manitoba Telephone System:

Mona Katawne, directrice.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 10

Wednesday, February 26, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 10

Le mercredi 26 février 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada, 1985, 2e supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
APR 20 1992
University of Toronto

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24625—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice–Chairmen:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice–présidentes:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, FEBRUARY 26, 1992
(12)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 7:04 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Vice-Chairman, Gabrielle Bertrand, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata and Robert Skelly.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and William Young, Research Officers.

Witnesses: From the Congress of Black Women of Canada: Fleurette Y. Osborne, Vice-President; Akua Benjamin, Member. *From the National Action Committee on the Status of Women:* Akua Benjamin, Chair, Employment Committee; Phebe Poole, Member, Employment Committee. *From the Federally Regulated Employers—Transportation and Communications:* Shirley Boucher, Manager, Employment Equity, Canada Post; Marlene Gallant, Director General, Human Rights and Employment Equity, Bell Canada; Lorette Glasheen, Manager, Employment Equity, CP Rail; and Joan Grant, Manager, British Columbia Telephone Co.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

The witnesses from the Congress of Black Women of Canada each made an opening statement and answered questions.

The witnesses from the National Action Committee on the Status of Women each made an opening statement and answered questions.

The witnesses from the Federally Regulated Employers—Transportation and Communications each made an opening statement and answered questions.

At 9:24 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Luc Fortin

Committee Clerk

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 26 FÉVRIER 1992
(12)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 19 h 04, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Gabrielle Bertrand (*vice-présidente*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata et Robert Skelly.

Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et William Young, attachés de recherche.

Témoins: Du Congrès des femmes noires du Canada: Fleurette Y. Osborne, vice-présidente; Akua Benjamin, membre. *Du Comité canadien d'action sur le statut de la femme:* Akua Benjamin, présidente, Comité de l'emploi; Phebe Poole, membre, Comité de l'emploi. *Des Employeurs des transports et communications de régie fédérale:* Shirley Boucher, gérante, Postes Canada; Marlene Gallant, directrice générale, Bell Canada; Lorette Glasheen, gérante, CP Rail; Joan Grant, gérante, British Columbia Telephone Co.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Lois révisées du Canada 1985), 2e suppl. chapitre 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

Les témoins du Congrès des femmes noires du Canada font chacune un exposé puis répondent aux questions.

Les témoins du Comité canadien d'action sur le statut de la femme font chacune un exposé puis répondent aux questions.

Les témoins des Employeurs des transports et communications de régie fédérale font chacune un exposé puis répondent aux questions.

À 21 h 24, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Greffier de comité

Luc Fortin

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, February 26, 1992

• 1905

La vice-présidente (Mme Bertrand): À l'ordre!

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi reçoit ce soir, du Congrès des femmes noires du Canada, M^me^ Fleurette Osborne

with Mrs. Akua Benjamin. We have 30 minutes to spend with you, perhaps 10 minutes for remarks and the rest for questions. Please proceed.

Ms Fleurette Osborne (Vice-President, Congress of Black Women of Canada): Before I begin, I must tell you that we prepared our brief rather quickly and there are some errors in it. We're hoping that it will not be circulated and within a week we will send a revised copy—revised not in content but to correct the errors.

I'd like to say something about the congress. I'm not sure how much understanding there is about the Congress of Black Women of Canada. It became a national organization in 1980. It was established to provide a united voice for black women across the country, to work in the defence of their rights, and to provide the kind of climate whereby black women could get together in solidarity and network across the country to look at and discuss issues relevant to black women and their families.

Over the last 20 years or so employment equity, affirmative action, equal employment or whatever, has been in place, but when we look at the situation and condition of racial minorities, especially black women, we find that their position in society and in the workplace has not improved very much. In fact they haven't made any progress, and this is because of a voluntary approach. So our basic recommendation is that the volunteer approach should be discontinued and the legislation should become mandatory.

Some of the areas we will cover are as follows—the designated groups, especially the subgroups; barriers elimination, with specific reference to a change in the culture of the organization; possible positive measures; goals and timetables; contract compliance, accountability, enforcement and the part unions should play in the whole process of employment equity. . .part-time and casual employees.

Our recommendations are specific and relate to the designated groups. We especially want the amendment to the act to include a breakdown of subgroups. We agree with the four designated groups but we are also saying that in the case of visible minorities, they should be broken out into subgroups.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 26 février 1992

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): Order.

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act welcomes tonight, from the Congress of Black Women of Canada, Mrs. Fleurette Osborne

accompagnée de M^me^ Akua Benjamin. Étant donné que nous avons une demi-heure à vous consacrer, nous allouerons une dizaine de minutes pour votre exposé et le reste pour les questions. La parole est à vous.

Mme Fleurette Osborne (vice-présidente, Congrès des femmes noires du Canada): Tout d'abord, je dois vous dire que nous avons préparé notre mémoire rapidement et qu'il renferme certaines erreurs. Nous espérons qu'il ne sera pas distribué, et, d'ici une semaine, nous vous en enverrons une version révisée où les erreurs auront été corrigées. Le contenu, lui, demeurera le même.

J'aimerais dire quelques mots au sujet du Congrès des femmes noires du Canada. Je ne suis pas sûre que l'on sache bien qui nous sommes. Le Congrès, en tant qu'organisation nationale, a été fondé en 1980 en vue de former un réseau de femmes noires au Canada, de constituer un front commun pour la défense des droits des femmes noires et aussi de favoriser un climat axé sur la solidarité et les contacts dans tout le pays afin d'étudier les questions et les préoccupations qui intéressent les femmes noires et leurs familles.

Il y a maintenant une vingtaine d'années qu'existent des programmes de promotion sociale, d'équité en matière d'emploi et d'égalité en milieu de travail—peu importe les termes employés—mais lorsqu'on examine la situation et la condition des minorités raciales, et tout particulièrement des femmes noires, on constate qu'elles n'ont guère amélioré leur sort sur le marché du travail et au sein de la société en général. En fait, si les progrès ont été négligeables, c'est en raison de la latitude laissée aux gens de se déclarer ou non membre d'une minorité visible. Par conséquent, nous recommandons que l'on abandonne cette approche et que toute nouvelle mesure législative soit exécutoire.

Voici certains des sujets que nous aborderons: les groupes désignés, et particulièrement les sous-groupes; l'élimination des obstacles dans la perspective d'une modification de la culture de l'organisation; les plans d'action positifs possibles; les objectifs et les calendriers; le respect des contrats; la responsabilité, l'application de la loi et le rôle que devraient jouer les syndicats dans le processus d'équité en matière d'emploi. . .les employés occasionnels et à temps partiel.

Nos recommandations, qui visent les groupes désignés, sont précises. Nous souhaitons surtout que l'on modifie la loi afin d'inclure une ventilation par sous-groupes. Nous sommes d'accord avec les quatre groupes désignés, mais nous pensons que dans le cas des minorités visibles, ils devraient être scindés en sous-groupes.

[*Texte*]

• 1910

We say that because we find that some employers, for whatever reason, will concentrate on and make necessary provisions in the program for certain groups, and they can still tell the powers that be that they have fulfilled their commitment to visible minorities when that may not the case at all.

We're also interested in—and this is especially about racial minority women—the double disadvantage or double jeopardy—sometimes it's a triple disadvantage—of racial minority women, especially black women, because that's our specific concern. And we are recommending that specific goals and timetables, both numerical and qualitative, should be set for the doubly disadvantaged groups.

Another recommendation has to do with barriers elimination. Akua will speak to that.

Ms Akua Benjamin (Congress of Black Women of Canada): I want to talk a little bit about barriers elimination. This is a process that is fairly commonplace in employment equity. A lot of employers recognize that employment equity cannot be successful if barriers that are systemically structured are not eliminated. There is a comprehensive list of items that fall in the category of barriers elimination, including such things as recruitment, selection, orientation, probation, promotion and so on.

So we support employment equity plans that address these barriers being eliminated. However, we want to call attention to one that is not included in this list, and that is the culture of the organization. We call attention to this because racial minorities have identified it as one of the key barriers to equal opportunity and equal treatment in the workplace. They are left out of decision-making, problem-solving, communication processes and informal and formal networks.

What we have in the workplace is a very chilly climate that racial minorities, particularly black women, experience. This chilly climate is part and parcel of racial and sexual harassment. We believe that the best employment equity plans must begin to look at barriers in the culture itself that operate to keep women, minority women in particular, disadvantaged and outside of opportunities for advancement in the workplace.

The other thing I want to talk about is another comprehensive list of positive measures under the employment equity plans. These include things like child care provisions, refunding child care costs, looking at things like English as a second language, human rights training and so on. Again, we feel these measures need to be strengthened.

[*Traduction*]

Si nous préconisons cela, c'est que nous avons constaté que certains employeurs, pour diverses raisons, engagent uniquement certains groupes pour se conformer aux exigences du programme. De cette façon, ils peuvent affirmer qu'ils s'acquittent de leur obligation d'embaucher des membres des minorités visibles, alors que ce n'est pas du tout le cas.

Dans les cas des femmes issues de minorités raciales, nous nous préoccupons particulièrement du fait qu'elles sont doublement—et parfois triplement—désavantagées. Nous nous intéressons tout particulièrement aux femmes noires, puisque c'est là notre mandat. En outre, nous recommandons de fixer des objectifs et des échéanciers, à la fois quantitatifs et qualitatifs, à l'intention des groupes doublement défavorisés.

Nous avons aussi une recommandation à faire au sujet de l'élimination des obstacles. Akua va vous en parler.

Mme Akua Benjamin (Congrès des femmes noires du Canada): Je voudrais dire quelques mots au sujet de l'élimination des obstacles. Il s'agit d'un processus assez courant dans le contexte de l'équité en matière d'emploi. Bon nombre d'employeurs reconnaissent qu'on ne saurait atteindre à l'équité tant que les obstacles systémiques liés à la structure de l'organisation n'auront pas été supprimés. Il y a une longue liste de pratiques qui peuvent être une source d'obstacles, notamment le recrutement, la sélection, l'orientation, la période de probation, l'avancement, etc.

Nous appuyons les plans d'équité en matière d'emploi, qui visent à supprimer ces obstacles. Cependant, nous voulons attirer votre attention sur un élément qui ne figure pas dans la liste, à savoir la culture organisationnelle. En effet, les minorités ethniques signalent qu'il s'agit du principal obstacle à l'égalité d'accès aux emplois et à un traitement équitable en milieu de travail. On ne les invite pas à prendre part au processus décisionnel, au processus de résolution de problèmes et de communication ni à s'intégrer aux réseaux formels et informels.

C'est à un climat de travail hostile que se heurtent les minorités raciales, et particulièrement les femmes noires. C'est dans ce climat hostile qu'elles sont victimes de racisme et de harcèlement sexuel. Nous pensons que les plans d'équité en matière d'emploi idéaux doivent tenir compte des obstacles liés à la culture de l'entreprise elle-même, obstacles qui font que les femmes, et les femmes des minorités en particulier, sont désavantagées et écartées des promotions au travail.

Nous avons aussi mis au point une autre liste exhaustive de mesures positives qui devraient faire partie intégrante des plans d'équité en matière d'emploi. Cette liste englobe entre autres des initiatives comme des garderies en milieu de travail, le remboursement des coûts pour la garde des enfants, l'anglais comme langue seconde, une formation dans le domaine des droits de la personne pour les cadres et les employés, etc. Encore une fois, il faut renforcer des mesures de ce genre.

[*Text*]

As well, we want to include in this list specific positive measures that will be beneficial to racial minority women and their families. We include families in this because we believe children are the future that is coming forward and we need to begin to look at that. This is the next pool of workers and unless we begin to tie employment equity to education equity, that pool of qualified people will not be there.

[*Translation*]

En outre, nous souhaitons ajouter à cette liste des mesures positives à l'intention des femmes des minorités raciales et leurs familles. Si nous englobons la famille, c'est que les enfants représentent notre avenir et qu'il est grand temps d'y penser. Ces enfants composeront la main-d'oeuvre future et, à moins de commencer à aligner l'équité en matière d'emploi sur l'équité en matière d'éducation, nous ne pourrons compter sur ce bassin de travailleurs qualifiés.

• 1915

Specifically, we're looking at mentoring programs, bridging programs, apprenticeship programs, and programs in which young people see themselves replicated in terms of role models. We've looked at some of the measures that have been beneficial to, say, young blacks in the United States, where companies work in partnership with community-based organizations to help not only to develop role models but also to give them an opportunity and an access to the future. So we particularly want to call attention to mentoring programs and bridging programs for those with youth in mind under this list of positive measures.

Plus précisément, nous préconisons des programmes d'encadrement, de préparation à l'emploi et de stage, ainsi que des programmes susceptibles de proposer aux jeunes des modèles de comportement. Nous avons étudié certaines mesures qui ont aidé les jeunes noirs aux États-Unis. Là-bas, certaines compagnies collaborent avec des organismes communautaires afin de proposer des modèles aux jeunes mais aussi de leur donner accès à des débouchés et à un meilleur avenir. Dans le cadre de cette liste de mesures positives, nous voulons particulièrement attirer votre attention sur la nécessité d'instaurer des programmes d'encadrement et de préparation à l'emploi à l'intention de ces jeunes.

The last thing I want to say about both barriers elimination and positive measures is that no standards are set for barriers elimination or positive measures, so the list can be comprehensive. There can be a broad category that an employer decides to put in place. On the other hand, there are some employers who may use or only see two components of that list. We believe that barriers elimination and positive measures need to be standardized; standards have to be set in legislation that call attention to the process of barriers elimination and the process of positive measures. Thank you.

Il y a une dernière chose que je veux dire au sujet de l'élimination des obstacles et des mesures positives pour que cette liste soit exhaustive: il faudrait y ajoute l'établissement de normes. Il est possible qu'un employeur décide d'adopter tout un train de mesures. Par contre, certains employeurs risquent de n'adopter qu'un ou deux éléments de cette liste. Nous croyons qu'il est nécessaire de normaliser les mesures positives et les initiatives visant à supprimer les obstacles. Il faut que la loi prévoie des normes dans ce domaine. Merci.

Ms Osborne: On the issue of goals and timetables, these are an integral part of any employment equity program. We are stressing the fact that these goals must be mandatory, both the numerical goals and the qualitative goals, and those will be goals that will be set for hiring, for promotion, and for training and development—not only the numerical goals. We are recommending that standards be set that employers will follow to establish these goals and timetables.

Mme Osborne: Les objectifs et les calendriers constituent une autre composante clé des initiatives d'équité en matière d'emploi. Ces objectifs quantitatifs et qualitatifs doivent être obligatoires et s'appliquer à l'embauche, à la probation, à la formation et au perfectionnement professionnel. Nous recommandons l'établissement de normes que devront appliquer les employeurs pour respecter les objectifs et les échéanciers.

We are also suggesting that these goals be set for subgroups—rather than for the so-called monolithic visible minority group, that they be set for subgroups as are identified—and I think 11 are identified—as coming under the rubric of visible minorities. The goals that will be set around the whole bias elimination process will be the qualitative goals.

Nous proposons aussi d'établir ces objectifs à l'intention des sous-groupes, au lieu de viser uniquement le groupe prétendument monolithique des minorités visibles. Il serait bon que ces objectifs s'appliquent aux 11 sous-groupes identifiés, qui relèvent de la rubrique générale des minorités visibles. Ce sont les objectifs qualitatifs qui concrétiseront le processus d'élimination des préjugés.

The goals and timetables should be set on an annual basis.

D'ailleurs, ces objectifs et ces calendriers devraient être établis sur une base annuelle.

If we are talking about the goals and timetables, both qualitative and numerical, we are also stressing in the whole process, as well as the goals-setting process, that where unions are involved they should be part of the process. We

Et à propos des objectifs et des calendriers, tant quantitatifs que qualitatifs, nous souhaitons instamment que dans les entreprises où existent des syndicats, ces derniers participent au processus d'élaboration des objectifs. Nous

[*Texte*]

are not saying that the goals and timetables, or the plan for that matter, should be part of the collective agreement. We are not saying that at all. It should not be part of the collective agreement; but certainly where unions are involved, they should be involved, and from the beginning of the process.

We have some difficulties with the bases on which goals and timetables are currently set. They are set on the information that is obtained from Statistics Canada. That is usually five years old, so by the time you are setting the goals and timetables, it is almost obsolete. We are also not satisfied that the availability data that is being used to establish the goals and timetables is very reliable. We know that it is going to take a great deal of research in order to find a more reasonable method. We know there has been some work done in trying to make them more concise and more precise. We hope there would be a better basis for setting the goals and timetables.

• 1920

Also, we would hope that the federal Contractors Compliance Program that's now in place would be integrated into the legislation.

In terms of our inclusion in the legislation, we would also hope, and we recommend, that all departments—and that means the Government of Canada—be also covered by the jurisdiction of the legislation.

The next recommendation is about accountability, and Akua will address that.

Ms Benjamin: One of the concerns we have, Madam Chair, is that there seems to be very little accountability built into the present employment equity plans with designated group members. The plan is shaped very often between employees, or bargaining units for employees, and employers. Designated group members are very often left out of the process. This is of concern to us, particularly in workplaces where employees are non-unionized. We feel there must be stronger measures in the legislation that call attention to accountability, not only to employers and employees but more so to the designated groups, both those within the workplace and those outside the workplace.

There should also be public accountability. The present system in terms of accountability is flawed. That is, we have to wait until plans are submitted and then review those plans. The plans very often are shaped in what are data-gathering kinds of terms, and for designated group members without the resources it is difficult to understand the plans. We feel, then, that there should be accountability built in, to designated group members and to the public, along with employers and unions.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): If I may, time is running out. Would it be possible to summarize in a few minutes?

[*Traduction*]

n'allons pas jusqu'à affirmer que ces objectifs et ces calendriers ou encore le plan d'équité en matière d'emploi, devraient faire partie intégrante de la convention collective. Ce n'est pas du tout ce que nous préconisons. Nous ne souhaitons pas que ces initiatives fassent partie de la convention collective. Mais chose certaine, là où il existe des syndicats, ces derniers devraient être invités à participer au processus dès le début.

Nous sommes insatisfaits des données utilisées à l'heure actuelle pour établir les objectifs et les calendriers. Il s'agit de données fournies par Statistique Canada, qui sont habituellement vieilles de cinq ans et qui sont pratiquement périmées au moment où l'on fixe les objectifs et les calendriers. Nous ne sommes pas non plus convaincus de la fiabilité des données relatives à la disponibilité, dont on se sert à cette fin. Nous savons qu'il faudra effectuer des recherches d'envergure pour trouver une méthode plus satisfaisante. Nous savons également qu'on a déployé certains efforts pour les rendre plus concises et plus précises. Nous espérons que l'on mettra au point une meilleure base pour l'établissement des objectifs et des calendriers.

En outre, nous voudrions que l'on intègre dans la loi le programme de contrats fédéraux actuellement en vigueur.

D'ailleurs, au sujet de la portée de la loi, nous recommandons également que tous les ministères—autrement dit tout l'appareil gouvernemental—soient assujettis à cette mesure législative.

Notre prochaine recommandation porte sur la responsabilité, et c'est Akua qui en parlera.

Mme Benjamin: Madame la présidente, l'une de nos préoccupations tient au fait que les plans actuels d'équité en matière d'emploi visant les groupes désignés ne font guère place à la responsabilité. Bien souvent, ce plan est élaboré entre les employés ou les unités de négociation qui représentent les employés, et les employeurs. Souvent, les membres des groupes désignés sont laissés pour compte dans ce processus. Cela nous inquiète énormément, particulièrement dans les entreprises où les employés ne sont pas syndiqués. À notre avis, la loi doit prévoir des dispositions plus strictes en matière de responsabilité, et ce, non seulement à l'égard des employeurs et des employés, mais aussi des groupes désignés, en milieu de travail et à l'extérieur.

Il faut aussi que s'exerce la responsabilité publique, car le système actuel laisse énormément à désirer. En effet, il faut attendre que les plans soient soumis pour ensuite en faire l'examen. Souvent, ces plans sont formulés en termes statistiques, et il est très difficile pour des membres des groupes désignés dépourvus de ressources de les comprendre. Nous pensons que l'on devrait intégrer des exigences de responsabilité à l'égard des membres des groupes désignés, des employés, des employeurs et du public en général.

La vice-présidente (Mme Bertrand): Je m'excuse, mais le temps file. Vous serait-il possible de résumer le reste de votre exposé en quelques minutes?

[*Text*]

Ms Benjamin: The last component, which we think is perhaps the most critical of all, is enforcement. When Judge Rosalie Abella designed employment equity, one of the things she pointed out very forcefully was that employment equity is results oriented. That means that at the end of the day, one must see that there is indeed representation of designated groups at all occupations in the workplace. It is evident that without enforcement the workplace remains intact, the way it has been over the past number of years.

We strongly support effective enforcement with significant penalties for non-compliance. We strongly support an independent commission that reports directly to Parliament or to a parliamentary committee comprised of members from all three parties. We have a number of suggestions in terms of the functions of such a commission. They range from public education and outreach to policy and program development, conducting research, looking at research on external data and availability. The function should include monitoring, implementation of employment equity plans, receiving and reviewing employment equity reports, and receiving and initiating complaints against employers who fail to comply.

• 1925

We are also suggesting a separation of powers with respect to complaints. We support the establishment of tribunals or boards to adjudicate complaints that were not resolved at the first level. We believe strongly that the enforcement process should be as simple and uncomplicated as possible in order that necessary positive outcomes be achieved.

Ms Osborne: In conclusion, we have presented our recommendations and hope they will be given some great consideration. We do so because we see that employment equity, as it presently exists, has not done much in terms of helping to improve or enhance the economic situation of blacks, racial minorities, and other people of colour. We hope our presentation will lead to a more effective piece of legislation and to more effective employment equity, meaning justice and equality.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): Thank you very much for your presentation.

Mrs. Clancy (Halifax): Thank you for your presentation, and welcome to the committee.

As representatives of black women in Canada, we are already aware that black women and women of colour are hit with a double whammy. In your experience in your group, is it a triple whammy to be new Canadian women of colour? As you're probably aware, I represent a part of the country where the black community is at least 200 years old. I'm wondering if you have discovered in the realm of employment equity that there is a difference for black women who are also

[*Translation*]

Mme Benjamin: Le dernier élément, et le plus important à nos yeux, est celui de l'application de la loi. Lorsque le juge Rosalie Abella a formulé la notion d'équité en matière d'emploi, elle a affirmé catégoriquement qu'il s'agissait d'un principe axé sur les résultats. Cela signifie qu'au bout d'un certain temps, on doit pouvoir constater une meilleure représentation des groupes désignés dans toutes les professions. Il est évident que sans une application stricte de la loi, le milieu de travail ne changera en rien. D'ailleurs, nous en avons eu la preuve au cours des dernières années.

Nous appuyons fortement une application rigoureuse de la loi, assortie de sanctions pour les cas de non-respect. Nous sommes également en faveur de la création d'une commission indépendante qui relèverait directement du Parlement ou d'un comité parlementaire composé de membres des trois partis. Certaines des tâches d'une telle commission pourraient être les suivantes: éducation du public, programme d'extension visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi et l'élaboration de programmes et de politiques d'appui, recherche et examen des données externes et des données relatives à la disponibilité. Le mandat de cette commission devrait inclure le contrôle et la mise en oeuvre de plans d'équité en matière d'emploi, l'examen des rapports sur l'équité en matière d'emploi et le pouvoir de donner suite à des plaintes déposées contre des employeurs qui ne respectent pas la loi et aussi le pouvoir de prendre l'initiative de déposer des plaintes de ce genre.

Nous proposons également la séparation des pouvoirs en ce qui concerne les plaintes. Nous appuyons l'établissement de tribunaux ou de commissions chargés de rendre une décision sur les plaintes qui n'ont pas été réglées au premier niveau. Nous avons la conviction que le processus d'application doit être le plus simple possible afin d'obtenir les résultats positifs qui s'imposent.

Mme Osborne: Je dirai, en terminant, que nous vous avons présenté nos recommandations et que nous espérons que vous les prendrez en considération. En effet, nous constatons que l'équité en matière d'emploi, dans sa forme actuelle, n'a pas fait grand-chose pour aider à améliorer la situation financière des Noirs, des minorités raciales et des autres personnes de couleur. Nous espérons que notre présentation aboutira à l'adoption d'un texte législatif plus efficace et à la mise sur pied d'un régime plus efficace d'équité en matière d'emploi, susceptible d'instaurer la justice et l'égalité.

La vice-présidente (Mme Bertrand): Merci beaucoup pour votre exposé.

Mme Clancy (Halifax): Je vous remercie et je vous souhaite la bienvenue au comité.

À titre de représentante des femmes noires du Canada, vous n'ignorez pas que les femmes noires et les femmes de couleur en général sont doublement désavantagées. D'après votre expérience, diriez-vous qu'une Néo-Canadienne de couleur est triplement désavantagée? Comme vous le savez probablement, je représente une région du pays où la communauté noire est implantée depuis au moins deux siècles. Je me demande si vous avez découvert, dans le

[*Texte*]

new Canadians, as opposed to black women whose families have been here for generations.

Ms Benjamin: I would agree with you; yes, there can be a triple whammy or triple jeopardy because of the immigrant status. Every immigrant, regardless of colour, goes through particular difficulties in terms of settlement and adjustment in the country. Black women are also affected by that transition in terms of their new status.

Particularly critical for new immigrants is the question of accreditation. Immigrants who come in with foreign credentials very often find that those credentials are not termed as being equivalent to Canadian standards, so they are forced into low-status occupations.

Definitely, yes, there are the questions of adaptation and settlement and accreditation that really place women and all immigrants in a very difficult situation. Additionally, black women suffer the consequence of being female—as a woman and also as a woman of colour.

Mrs. Clancy: Thank you. On my second question, you say on page 11 of your brief that:

> While we support and strongly, a new agency to enforce the legislation, we would not be opposed to the Canadian Human Rights undertaking the function so long as the legislation includes a specific mandate. . .

What would you think of the Canadian Human Rights Commission maintaining the enforcement side of employment equity, presupposing, one hopes, that enforcement is beefed up and given some teeth, with the employment equity side of CEIC handling the monitoring?

• 1930

Ms Osborne: So you're dividing the power in a sense, yes.

Mrs. Clancy: There's the whole question of whether the monitor can also be the enforcer. That's one of the questions that have come up. If you're guiding and assisting, can you also be the person who comes in and says do this or else?

Ms Osborne: That's a perennial question generally in human rights commissions: whether they can be judge and jury.

Mrs. Clancy: Exactly.

Ms Osborne: It would seem to me, though, to be an ideal situation if CEIC continues with the consultation, the education—

Mrs. Clancy: Monitoring.

Ms Osborne: —the advisory role it plays, and then some other body. . . If it is going to be the commission, for heaven's sake, give it the mandate to do it, give it the resources to do it, so it has credibility and so a company can't say, I don't

[*Traduction*]

domaine de l'équité en matière d'emploi, qu'il y a une différence entre les femmes noires qui se trouvent également à être de nouvelles Canadiennes, et les femmes noires dont les familles vivent au Canada depuis des générations.

Mme Benjamin: Je suis d'accord avec vous. Oui, une immigrante noire peut en effet être triplement désavantagée. Tous les immigrants, peu importe la couleur de leur peau, doivent surmonter des difficultés particulères pour s'adapter et s'intégrer à la société canadienne. Les femmes noires sont également touchées par cette transition.

Le problème de l'accréditation est particulièrement critique pour les immigrantes. Les gens qui arrivent au Canada munis de diplômes acquis à l'étranger constatent très souvent que l'équivalence de leurs diplômes n'est pas reconnue au Canada, de sorte que les personnes en cause sont forcées d'exercer des métiers qui sont au-dessous de leur compétence.

Donc, absolument, il y a des problèmes d'adaptation, d'intégration et d'accréditation qui placent vraiment les femmes, et en fait tous les immigrants, dans une situation très difficile. En outre, les femmes noires subissent également les conséquences de leur condition féminine, à titre de femmes et aussi à titre de femmes de couleur.

Mme Clancy: Merci. J'ai une deuxième question. À la page 17 de votre mémoire, vous dites, et je cite:

> Même si nous appuyons fortement la création d'un nouvel organisme chargé de l'application de la loi, nous ne nous opposerions pas à ce que la Commission canadienne des droits de la personnes assume cette responsabilité, sous réserve que la loi lui en donne expressément le mandat. . .

Que diriez-vous du scénario suivant: on pourrait charger la Commission canadienne des droits de la personne de veiller à l'application des mesures d'équité en matière d'emploi, en supposant que les mesures d'exécution seront renforcées et rendues plus rigoureuses, tandis que les services d'équité en matière d'emploi de la CEIC seraient chargés d'assurer un contrôle?

Mme Osborne: Donc, en un sens, vous répartiriez les pouvoirs.

Mme Clancy: Il s'agit de savoir si les fonctions de contrôle et d'exécution peuvent être cumulées par le même organisme. C'est l'une des questions qui ont été soulevées. La personne qui est chargée de guider les gens et de les aider peut-elle également être responsable de l'exécution et de l'application de sanctions?

Mme Osborne: C'est toujours la même question qui se pose à propos des commissions des droits de la personne, à savoir si elles peuvent être en même temps juge et jury.

Mme Clancy: Exactement.

Mme Osborne: Il me semble toutefois que l'idéal serait que la CEIC continue de se charger de la consultation, de l'éducation. . .

Mme Clancy: Du contrôle.

Mme Osborne: . . .enfin qu'elle continue à jouer le rôle consultatif qui est le sien actuellement, et qu'un autre organisme. . . Si ce doit être la commission, qu'on lui donne le mandat et les ressources voulues, afin qu'elle ait

[*Text*]

want to listen to you because you have no credibility because this is not in your. . . If that's what the commission is going to be given to do, then it must be given everything it needs to do it.

Mr. Halliday (Oxford): I want to welcome our witnesses tonight.

How many members are there in the congress?

Ms Osborne: There are in excess of 800 members across the country.

Mr. Halliday: Do you have any idea how many of them would be disabled persons?

Ms Osborne: No, I haven't. I have no idea, at least not visibly disabled.

Mr. Halliday: We've heard talk tonight about double jeopardy and triple jeopardy, and I guess I could introduce quadruple jeopardy now, although it might be a little difficult to be an immigrant and disabled. That's still hard to achieve in this country.

I wonder how you feel about priority under the Human Rights Act. Should priority be given to people who have double, triple, or quadruple jeopardy?

Ms Benjamin: If one looks at a whole range of disadvantages—that is, that you can have more than three or four disadvantages—what happens to the woman who is disabled, a black, immigrant, lesbian, and so on? I can add to that list. The point we are making, however, is those issues that are critical—and I'm not saying they are not critical—those issues that are well researched and well founded, where women appear to be severely disadvantaged not because of a short-term condition but because of an ongoing condition in their lives—that is, the question of immigrant status. . . There is some study that suggests after five years in Canada you should be integrated. Generally that happens. But what happens to people of colour is that no matter how long you stay, because of the colour, it is difficult to integrate.

So we don't then begin specifically to address. . . It is not that we shouldn't address immigrant status, but we should look at the ongoing disadvantages, such as race, gender.

Mr. Halliday: What about disability, though? That's why—

Ms Benjamin: Disability too, because that's an ongoing thing for a lot of people. There are other things too. We should look at those critical areas and say government should be paying attention not to the "temporary nature" of the disadvantaged but at what is critical and ongoing, and we should begin to address those issues.

[*Translation*]

suffisamment de crédibilité et qu'une entreprise ne puisse dire qu'elle n'entend nullement se plier aux règles puisque la commission n'a aucune crédibilité, étant donné qu'elle n'a pas le mandat d'assumer cette fonction. Si l'on doit charger la commission de cette mission, alors il faut lui donner tous les outils dont elle a besoin pour s'en charger.

M. Halliday (Oxford): Je souhaite la bienvenue à nos témoins de ce soir.

Combien de membres compte le Congrès?

Mme Osborne: Elles sont plus de 800, d'un bout à l'autre du pays.

M. Halliday: Savez-vous combien d'entre elles, approximativement, sont des personnes handicapées?

Mme Osborne: Non, je n'en ai pas la moindre idée, du moins pour ce qui est des personnes ayant un handicap visible.

M. Halliday: On a parlé ce soir de personnes qui sont doublement et triplement désavantagées, et je suppose que je pourrais ajouter que certaines personnes peuvent être désavantagées quatre fois, pour ainsi dire, même s'il me paraît un peu difficile d'être à la fois immigrante et handicapée. Cela demeure difficile pour les personnes handicapées d'entrer au Canada.

Je voudrais vous interroger au sujet des priorités aux termes de la Loi sur les droits de la personne. Devrait-on accorder la priorité aux personnes qui subissent ainsi un double, un triple, ou même un quadruple désavantage?

Mme Benjamin: Il y a toute une gamme de désavantages, c'est-à-dire qu'on peut en avoir plus que trois ou quatre. En effet, que dire d'une femme qui est à la fois handicapée, noire, immigrante, lesbienne, etc.? Je pourrais ajouter à cette liste. Notre argument essentiel, cependant, c'est qu'il y a des problèmes qui sont d'une importante critique, et je ne dis pas que ceux dont on vient de parler ne le sont pas. Il y a des cas, qui sont bien documentés et légitimes, de femmes qui semblent sévèrement désavantagées non pas à cause d'une situation temporaire, mais à cause de leur condition d'immigrante, et ce désavantage est permanent dans leur cas. D'après certaines études, après cinq années passées au Canada, les immigrants devraient être intégrés. C'est en général ce qui se passe. Mais dans le cas des personnes de couleur, peu importe depuis combien de temps elles sont au Canada, il leur est difficile de s'intégrer à cause de la couleur de leur peau.

Donc, je ne dis pas qu'il faudrait négliger le problème des immigrantes, mais nous devrions nous pencher sur les désavantages permanents tels que la race et le sexe.

M. Halliday: Et les personnes handicapées?

Mme Benjamin: Les handicapés sont dans le même cas puisque, souvent, c'est une condition permanente. Il y a aussi autre chose. Nous devrions mettre l'accent sur les problèmes critiques; le gouvernement devrait accorder la priorité non pas aux désavantages qui sont temporaires, mais à ceux qui sont critiques et permanents.

[*Texte*]

Mr. Halliday: In your brief you suggested employment equity plans should take into account—I think I'm using the right term—organizational culture. I wonder if you could tell us a bit about what you mean by that term, "organizational culture", and how that would be measured and put into an Employment Equity Act and the plans of employers.

Ms Benjamin: This is very much based on discussions we have had not only with black women but with other people of colour in the workplace, where despite changes in things such as selection processes and promotion processes, looking at some of the barriers that exist, what they continue to experience is what we feel is almost hidden in the culture of the workplace—that is, decision-making, when they are left outside decision-making processes, and communication processes of which they are not a part. Those things are intrinsic. They happen, and they are part and parcel of what happens in a workplace on an ongoing basis. It includes who talks to whom, how messages are received and given, where notices are put up—formal networks that operate in the workplace. Many minorities say they are left out, not because of design but simply because this is the culture. This is the way things have always worked.

[*Traduction*]

M. Halliday: Dans votre mémoire, vous laissez entendre que les plans d'équité en matière d'emploi devraient tenir compte de ce que vous appelez, si je ne me trompe, la culture organisationnelle. Je me demande si vous pourriez nous expliquer un peu ce que vous entendez par là. Comment pourrait-on mesurer cela et l'inscrire dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et dans les plans des employeurs?

Mme Benjamin: D'après les entretiens que nous avons eus non seulement avec des femmes noires, mais également avec d'autres personnes de couleur parmi la population active, nous savons qu'en dépit des changements apportés, notamment au processus de sélection et de promotion, certains obstacles subsistent à cause de ce que nous estimons être la culture presque camouflée qui imprègne tous les lieux de travail, c'est-à-dire que certaines personnes sont laissées à l'écart du processus de prise de décisions et de communication. Ces choses-là sont intrinsèques. Cela fait partie intégrante du fonctionnement d'un lieu de travail. Ce sont des choses comme qui parle à qui, comment les messages sont reçus et transmis, où les avis sont affichés, bref, les réseaux qui se forment dans un lieu de travail. Beaucoup de membres de groupes minoritaires disent qu'ils sont laissés de côté, non pas à dessein, mais simplement parce que cela fait partie de la culture dans un milieu donné. On a toujours fait les choses de cette façon.

• 1935

These are the processes that are embedded in the workplace. We must begin to see those things as critical, as crucial barriers to equity, because no matter how we review selection criteria and interviewing panels, the decisions and the communication processes around those simply do not get directed to these groups so that organizational culture—what I call the "glue" of an organization—holds it together. Those things must be addressed as well in elimination of barriers, and positive measures must begin to be put in place so that the culture begins to be more reflective of the diversity of different people's cultures, values, work styles, and so on.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): I was interested in your comments on cultural adaptation as well. I'm glad Dr. Halliday brought it up, because it's a critical issue in this whole area. We had a good brief from the employment equity director of the Manitoba Telephone System a few days ago, and I've also talked to representatives of the banking industry, who said that one of the programs they have put into place is to bring employees in from the target groups and then try to get them to adapt to the business culture.

There are a lot of processes in Canada that we've used on aboriginal people, for example, to get them to adapt to our culture, and they've been horrendously unsuccessful. There has to be some kind of change on the part of the business culture to reach out and adapt itself to the Canadian mosaic. It's a two-way street.

Il faut commencer à accorder davantage d'importance à ces obstacles à l'équité, parce que peu importe la façon dont on pourrait revoir les critères de sélection et les jurys d'entrevues, les processus de prise de décisions et de communication font en sorte que les membres de ces groupes sont laissés de côté, à cause de la culture organisationnelle, ce que j'appelle le «ciment» d'une organisation, ce qui en assure la cohésion. Il faut s'attacher à éliminer ces obstacles et il faut commencer à prendre des mesures positives afin que la culture reflète davantage la diversité des gens, des valeurs, des méthodes de travail, etc.

M. Skelly (Comox—Alberni): J'ai aussi trouvé intéressantes vos observations sur l'adaptation culturelle. Je suis content que le docteur Halliday en ait parlé, parce que c'est une question critique dans tout ce dossier. Il y a quelques jours, nous avons reçu un bon mémoire du directeur des services d'équité en matière d'emploi du «Manitoba Telephone System». J'ai également eu des entretiens avec des représentants du secteur bancaire, qui m'ont dit que l'un des programmes qu'ils ont mis en place vise à recruter des membres des groupes cibles et de les aider ensuite à s'adapter à la culture du milieu des affaires.

Nous avons mis en oeuvre au Canada beaucoup de programmes destinés par exemple aux autochtones, afin de leur permettre de s'adapter à notre culture. Or tous ces programmes ont été des échecs lamentables. Le milieu des affaires doit également accepter de modifier quelque peu sa culture en vue de s'adapter à la mosaïque canadienne. Ce n'est pas une voie à sens unique.

[*Text*]

I was interested in the words you used in describing this culture, when you talked about being frozen out of communications processes and information processes, and informal and formal networking. I am the aboriginal affairs critic for our party. I've been approached by people who even work for Indian Affairs. Because they are aboriginal people themselves, they feel as though they're being treated like the enemy, because the clients of that department are considered the enemy. It's a very difficult process to overcome.

You represent 800 black women across Canada—a very important organization, obviously. Have any of the employers groups contacted you, either to get assistance on how to employ black women in their organizations or on how to adapt their organizations to meet the requirements for employing women or employing visible minorities, or for employing black women as a subgroup of those two?

Ms Osborne: We have received indications and notices of opportunities, not so much in the private as in the public sector. No one has asked us to do training on how to work with a diverse work force and that's the thing I want to add—that there has always been the idea of assimilation. If you move into an organization, you must become like us, and the whole idea is that you do that. If you don't do that, though, they... That has to be changed. One has to look at the diversity of cultures, perceptions, and values that come into the work force, given the kind of mosaic we have adopted. One of the recommendations, in fact, is that managers and supervisors be given that kind of training.

• 1940

Mr. Skelly: I'm glad to have that information on the record because I think it's very important.

The other thing you brought up was the process of consultation in developing employment equity plans. Right now these plans are a dead-end in the act. They are kind of *non sequitur* because the performance under the act is measured against Statistics Canada figures, which are very inaccurate.

You don't measure performance against your plans, as almost any organization or individual would. You develop a plan and then measure your performance against Statistics Canada figures which, as you suggest, can be as much as five years old. They never ask, "Are you black?" They ask, "Where were your parents born?" and "What language do you speak?" It can result in all sorts of wonderful conclusions.

You mentioned that you would be interested in being involved in the development of these plans. I'm just wondering what kind of process you see getting involved in, because if a company has to open up a consultation process with all of the employment disadvantaged groups, plus its employees, plus the government, we're talking about a large and cumbersome process. Have you looked at or elaborated on the process that you've put forward?

[*Translation*]

J'ai trouvé intéressante votre façon de décrire cette culture. En effet, vous avez parlé de personnes qui sont laissées à l'écart des réseaux de communication et d'information, et vous avez parlé de réseaux officiels et informels. Je suis le porte-parole de mon parti pour les questions concernant les autochtones. J'ai rencontré des gens qui travaillent au ministère des Affaires indiennes et qui, étant eux-mêmes autochtones, estiment qu'ils sont traités avec hostilité. En effet, les clients de ce ministère sont considérés comme des ennemis. C'est un problème très difficile.

Vous représentez 800 femmes noires de toutes les régions du Canada; manifestement, votre organisation est fort importante. Des groupes d'employeurs ont-ils communiqué avec vous pour obtenir de l'aide en vue de recruter des femmes noires au sein de leurs entreprises ou encore d'adapter leurs entreprises pour respecter les exigences en embauchant des femmes ou des membres des minorités visibles, ou encore en embauchant des femmes noires, qui appartiennent aux deux catégories susmentionnées?

Mme Osborne: Nous avons reçu des avis de concours, non pas tellement du secteur privé, mais plutôt du secteur public. Personne ne nous a demandé d'aide pour former des employés en vue d'avoir une main-d'oeuvre plus diversifiée. Je voudrais d'ailleurs ajouter un point. Il est toujours question d'assimilation. Quand on entre dans une organisation, on doit se fondre dans la masse, devenir comme les autres. Si on ne le fait pas, tant pis. Il faut que cela change. Il faut tenir compte de la grande diversité des cultures, des perceptions et des valeurs au sein de la population active, étant donné que notre société est devenue une sorte de mosaïque. En fait, l'une de nos recommandations est précisément de donner une formation en ce sens aux gestionnaires et aux superviseurs.

M. Skelly: Je suis content que ce soit officiellement dit parce que cela me semble important.

Vous avez par ailleurs abordé la question du processus de consultation pour l'élaboration des plans d'équité en matière d'emploi. Actuellement, ces plans aboutissent à une impasse puisqu'il n'y a pas de suivi. En effet, la performance aux termes de la loi est mesurée au moyen de données de Statistique Canada, qui sont très inexactes.

On ne mesure pas la performance par rapport au plan, comme on le ferait normalement dans toute organisation. On élabore un plan et on mesure ensuite la performance au moyen de données de Statistique Canada qui, comme vous le dites, peuvent parfois dater de cinq ans. On ne demande jamais: «Êtes-vous une personne noire?» On demande plutôt: «Où vos parents sont-ils nés?» Et «Quelle langue parlez-vous?» C'est ainsi qu'on peut en tirer toutes sortes de conclusions épatantes.

Vous avez dit que vous voudriez participer à l'élaboration de ces plans. Je me demande quelle procédure vous envisagez, car si une entreprise doit se lancer dans le processus de consultation auprès de tous les groupes désavantagés sur le plan de l'emploi, en plus de ses employés et du gouvernement, cela devient un exercice très lourd. Avez-vous réfléchi à la procédure que vous voudriez voir mise en place?

[*Texte*]

Ms Osborne: We haven't elaborated on the process. I understand that these comparisons may not be very apt, but the model used to be public hearings in Saskatchewan. I see the difficulty in doing that, given that there are so many employers covered by the act. Perhaps the same thing could be done but on a spot-check basis, with no warning as to when you're going to do it, as is done under the Federal Contractors Program. If you haven't done anything for the whole year, then you rush and do what you have left to do once you know the review is coming in. Really we haven't given a whole lot of thought to how it should work. I still think that has to be part of the process.

Ms Benjamin: There's another model that the City of Toronto used in bringing designated group members together closer to the goals and timetables program of that particular employer. Their model was the establishment of an advisory committee while the plan was being developed, so there was input from the community in terms of the availability issues. Not only did the city use it at that point, but afterwards in terms of reviewing the plan some time later, again there was an accountability process built in whereby the city had to address questions to the communities and the designated groups in particular who were present.

It wasn't only the designated groups. There was the public, but there were designated groups present that could question, and make recommendations and suggestions for closer links between the objectives and the plans. There was input from the community in terms of how those plans could be achieved. There were questions about the numbers that were set, the percentages that were set. There were suggestions about outreach. There were suggestions about training. There was room in that particular model for a lot of community input.

Mr. Skelly: The employers who have come to us have suggested that these employment equity plans contain proprietary corporate information that may be of assistance to their competitors.
We were told, by the way, that the Manitoba Telephone System employment equity director said that's just the tiny end, that there's only a small amount of information in those plans that's really of any competitive advantage to anybody.

• 1945

I am wondering if you see a different problem. The City of Toronto is a public body and so can deal in public on these issues. Do you see there might be a competitive problem for employers developing an employment equity plan in the private sector, which might have to be handled differently?

[*Traduction*]

Mme Osborne: Nous n'avons pas vraiment réfléchi à la procédure. Je sais que les comparaisons ne sont pas toujours valables, mais on utilisait le modèle des audiences publiques en Saskatchewan. Je conçois que ce serait difficile à réaliser, étant donné le grand nombre d'employeurs assujettis à la loi. Peut-être pourrait-on faire la même chose, mais par échantillonnage choisi au hasard et sans avertissement, comme on le fait aux termes du Programme de contrats fédéraux. En effet, des gens qui n'ont rien fait de toute l'année peuvent s'empresser de prendre des mesures une fois qu'ils connaissent la date de l'examen. En fait, nous n'avons pas beaucoup réfléchi à la façon dont cela pourrait fonctionner. Je pense que cela doit faire partie du processus.

Mme Benjamin: Il y a un autre modèle dont on pourrait s'inspirer, celui que la ville de Toronto a utilisé pour tenter de faire participer davantage les membres des groupes désignés à son programme d'objectifs et de calendriers. On a en effet créé un comité consultatif pendant l'élaboration du plan, afin que la collectivité puisse participer à la mise au point de ce plan. En outre, par la suite, quand on a revisé le plan, on a encore une fois établi un processus permettant à la municipalité d'adresser un questionnaire à la collectivité et notamment aux membres des groupes-cibles.

Le processus ne s'adressait pas uniquement aux groupes désignés, mais au grand public dans son ensemble. Il y avait toutefois des membres des groupes désignés qui étaient présents et qui pouvaient poser des questions et faire des recommandations afin de lier plus étroitement les objectifs et les plans. Ainsi, la collectivité avait son mot à dire quant à la façon dont ces plans seraient appliqués. On posait des questions au sujet des chiffres et des pourcentages qui étaient fixés. On faisait des suggestions sur l'extension des services aux membres des groupes désignés et sur la formation de ces personnes. Ce modèle permettait à l'ensemble de la collectivité d'avoir son mot à dire.

M. Skelly: Les employeurs qui ont témoigné devant nous ont dit que les plans d'équité en matière d'emploi renferment des renseignements confidentiels qui pourraient être utiles à leurs concurrents. Par contre, le directeur de l'équité en matière d'emploi du Manitoba Telephone System a rétorqué que c'est négligeable, que ces plans ne renferment que très peu de renseignements qui pourraient être vraiment utiles à la concurrence.

Je me demande si vous voyez le problème sous un angle différent. La ville de Toronto est une organisation publique et elle peut donc discuter de ces questions en public. À votre avis, le problème serait-il différent pour les employeurs du secteur privé? Seraient-ils obligés de procéder différemment, par crainte de donner un avantage à leurs concurrents?

[*Text*]

Ms Benjamin: I think there is always competition in terms of human resource personnel. After all, that is the bottom line, I think, with employment equity, that we are trying to get qualified people into the best jobs. I think that exists in the corporate world, in any workplace. I don't think employment equity jeopardizes that process.

If anything, I think it facilitates that process, because if you begin to put in place a number of bridging or mentoring programs, so to speak, it means you already have a feeder group to a particular workplace. Sure, they may not come to that particular organization but nevertheless they are qualified. So the workplace overall benefits and our society benefits. The goals go beyond the individual employer; nevertheless, I think it has much more social benefit.

Ms Osborne: In Saskatchewan there were mainly the crown corporations and that, but there were some public sector companies as well. I didn't hear that kind of problem, and they participated in the public hearing and also a year later in the follow-up, and questions were asked of them. So I don't know; again, I think, that is a red herring.

Mr. Skelly: Thank you.

Mr. Nunziata (York South—Weston): I wanted to ask about the definition of designated groups. You are recommending there be a number of subgroups. I am just wondering how. . .

Ms Osborne: There is a list that exists, and it lists about 11 groups. Then there are the subgroups: visible minorites are East Asians, Southeast Asians, blacks, black Americans, black Caribbeans, black Canadians—those are the subgroups. There are the 11 categories and then there are subgroups to these categories.

Mr. Nunziata: You are recommending that the visible minority group be further subdivided.

Ms Osborne: That they be broken out into those subgroups rather than be one monolithic group, visible minorities.

Mr. Nunziata: How practical is that?

Ms Osborne: That is a good question, because I suppose on occasion you will find some of the cells are too small and they may be even negligible. But I think to avoid some exclusions some minds have to be put to how that could be done.

In some cases it may not be possible to do it. But I think one at least has to try, because you could find that employers will hire all the Chinese or all East Indians but they won't hire any blacks, or they won't hire any—well, aboriginals are a category by themselves but—they won't hire aboriginals. But they can still say they have hired visible minorities.

[*Translation*]

Mme Benjamin: Il y a toujours de la concurrence dans le domaine des ressources humaines. Après tout, c'est de cela qu'il s'agit, il me semble; le but de l'équité en matière d'emploi est de faire en sorte que les personnes compétentes occupent les meilleurs emplois. Je crois que la situation est la même dans les grandes entreprises, dans tous les lieux de travail. Je ne crois pas que l'équité en matière d'emploi soit une menace.

En fait, je crois plutôt que cela facilite le processus, parce que, quand on commence à mettre en place un certain nombre de programmes qui servent de préparation à l'emploi ou d'encadrement, si l'on peut dire, cela veut dire qu'on peut déjà compter sur un groupe de compétences dans lequel on peut puiser pour la dotation d'un lieu de travail. Bien sûr, les personnes en question n'aboutiront pas nécessairement dans l'effectif d'une organisation donnée, mais elles ont les compétences voulues pour le faire. Ainsi, c'est l'ensemble du marché du travail qui en bénéficie, et même l'ensemble de la société. Les objectifs visent plus loin que chaque employeur pris individuellement; néanmoins, je crois que c'est beaucoup plus avantageux pour la société.

Mme Osborne: En Saskatchewan, c'était surtout les sociétés d'État et autres organismes de ce genre, mais il y avait aussi certaines entreprises du secteur privé. Je n'ai pas entendu parler de ce genre de problème. Pourtant, les entreprises ont participé aux audiences publiques et aussi, un an plus tard, aux audiences de suivi, et des questions leur ont été posées. Cela me semble donc un peu fumeux; c'est un prétexte.

M. Skelly: Merci.

M. Nunziata (York-Sud—Weston): Je voudrais vous interroger au sujet de la définition des groupes désignés. Vous recommandez que l'on crée un certain nombre de sous-groupes. Je me demande. . .

Mme Osborne: Il y a une liste qui comprend environ 11 groupes. Ensuite, il y a les sous-groupes: les minorités visibles sont des gens d'Extrême-Orient, d'Asie du Sud-Est, des Noirs, des Américains de race noire, des Antillais de race noire, des Canadiens de race noire. Ce sont des sous-groupes. Il y a les 11 catégories, après quoi il y a des sous-groupes.

M. Nunziata: Vous recommandez que la catégorie des minorités visibles soit sous-divisée.

Mme Osborne: Nous voulons que l'on scinde cette catégorie en plusieurs sous-groupes, au lieu d'avoir un seul groupe monolithique comprenant toutes les minorités visibles.

M. Nunziata: Dans quelle mesure serait-ce faisable?

Mme Osborne: C'est une bonne question. En effet, je suppose qu'à l'occasion, on constatera que certaines sous-catégories sont trop restreintes et deviennent négligeables. Mais il me semble que pour éviter toute exclusion, il faudrait voir comment cela pourrait se faire.

Dans certains cas, ce ne serait peut-être pas possible. Mais je trouve qu'il faudrait au moins essayer, car on pourrait constater que des employeurs embauchent systématiquement des Chinois ou des ressortissants de l'Inde, mais refusent d'employer des Noirs, ou encore refusent d'embaucher des autochtones, bien que les autochtones ne constituent pas une catégorie en soi. Pourtant, ces employeurs pourraient toujours affirmer qu'ils ont embauché des membres de minorités visibles.

[*Texte*]

Mr. Nunziata: I see. Short of further subdividing the visible minority group, do you have any difficulties with the present definition of visible minority as outlined in the. . .?

Ms Osborne: I can't stand the term.

Mr. Nunziata: The term "visible minority"?

Ms Osborne: Yes.

Mr. Nunziata: How would you. . .?

Ms Osborne: We haven't come up with another term, but we certainly don't like that term.

Mr. Nunziata: They refer in the regulations as follows:

> Persons other than aboriginal peoples, who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada are considered to be persons who are non-Caucasian in race or non-white in colour and who, for the purpose of section 6 of the Act, identify themselves

etc. You would rather have a different definition.

Ms Osborne: Do you want me to get one today?

Mr. Nunziata: I wonder whether you might, not right now but at some later point, recommend another definition if you're not pleased with this one.

• 1950

Ms Benjamin: These terms come and go. They have some kind of usage at some point historically, and then they get obsolete or people outgrow them. The term that seems to be more acceptable now is "racial minorities" rather than "visible minorities". It may change again. Who knows?

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): Thank you, ladies, for your presentation. It will be given full consideration.

Ms Benjamin: Thank you.

La vice-présidente (Mme Bertrand): Nous entendrons maintenant le Comité canadien d'action sur le statut de la femme.

Bienvenue, madame Benjamin. J'aimerais que vous nous présentiez la personne qui vous accompagne.

Ms Akua Benjamin (President, National Action Committee on the Status of Women): With me is Phebe Poole, who is also with the National Action Committee.

Our presentation tonight will highlight some of the things that are addressed in the brief we submitted earlier. Because of the short space of time, it is difficult for us to deal with all aspects of the brief.

I want first to talk a bit about NAC and its involvement in employment equity and to put it in a present-day context. Then I would like to talk about some of the experiences and conclusions NAC has come to with respect to employment equity for women.

[*Traduction*]

M. Nunziata: Je vois. Outre le fait de scinder le groupe des minorités visibles en plusieurs sous-groupes, avez-vous des objections à la définition actuelle de minorité visible telle qu'énoncée. . .

Mme Osborne: Je trouve cette expression insupportable.

M. Nunziata: L'expression «minorité visible»?

Mme Osborne: Oui.

M. Nunziata: Que proposeriez-vous?

Mme Osborne: Nous n'avons rien trouvé d'autre, mais, chose certaine, nous n'aimons pas cette expression.

M. Nunziata: Dans le règlement, on en donne la définition suivante:

> Les personnes, autres que les autochtones, que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada s'entendent des personnes qui sont de race autre que caucasienne ou qui ne sont pas de couleur blanche et qui, aux fins de l'article 6 de la loi, s'identifient d'elles-mêmes. . .

Vous préféreriez une définition différente.

Mme Osborne: Voulez-vous que j'en propose une aujourd'hui?

M. Nunziata: Si vous n'aimez pas cette définition, vous pourriez peut-être en recommander une autre, peut-être pas tout de suite, mais à une date ultérieure.

Mme Benjamin: Ces termes vont et viennent. Ils ont une certaine utilité à un moment donné dans l'histoire, puis ils deviennent périmés ou les gens s'en lassent. Le terme qui semble le plus acceptable à l'heure actuelle est «minorités raciales» plutôt que «minorités visibles». Cela peut changer de nouveau. Qui sait?

La vice-présidente (Mme Bertrand): Merci de votre exposé, mesdames. Nous allons lui accorder beaucoup d'attention.

Mme Benjamin: Merci.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): We will now hear the National Action Committee on the Status of Women.

Welcome, Ms Benjamin. Would you please introduce the person who is with you?

Mme Akua Benjamin (présidente, Comité canadien d'action sur le statut de la femme): Je suis accompagnée par Phebe Poole, qui est aussi membre du Comité canadien d'action sur le statut de la femme.

Dans notre exposé de ce soir, nous reviendrons sur certains éléments mentionnés dans le mémoire que nous avons présenté plus tôt. Étant donné les contraintes de temps, nous ne serons pas en mesure d'aborder tous les aspects du mémoire.

Tout d'abord, je voudrais vous parler un peu du comité et de son adhésion au principe de l'équité en matière d'emploi, et mettre tout cela dans le contexte actuel. J'aimerais aussi vous faire part de certaines des expériences du Comité et des conclusions auxquelles il est arrivé au sujet de l'équité en matière d'emploi pour les femmes.

[*Text*]

The National Action Committee is the largest feminist organization in Canada. Presently it includes more than 500 member groups. It represents women of diverse backgrounds; that is, it includes national women's organizations, women's centres, service delivery groups, immigrant women's groups, women of colour groups, disabled women's groups, aboriginal women's groups, women's committees of churches, unions, and political parties.

NAC has been around since 1972, and it has been involved in employment equity since the Abella commission. As a matter of fact, it played an active role as part of a coalition lobbying to strengthen the federal Employment Act.

In 1986, we told the then parliamentary committee studying Bill C-68 that without strong enforcement mechanisms, particularly mandatory goals and timetables, the bill will be worthless to women and the other designated groups. That brings us right up to today, because that has indeed been the situation for women.

One of the things that affects us today is the whole question of the recession. One of the things we keep hearing is that this is not the time to discuss or to make substantive changes on employment equity, as employers would not accept at this point a bill as proactive as the kind of bill we would like to see. Well, we are here to say that at no point, whether there is a recession or whether there is an upturn in the economy, can discrimination that women continue to face be allowed to continue.

NAC believes very strongly that employment equity must begin to redress all the inequities women face in the workplace. And NAC believes that if we do not begin to redress the situation at this present time, then discrimination is not only going to continue but will increase under the economic hardships we are presently experiencing.

• 1955

Progress, we say at this point, based on the study that we have done, is glacial. Women are still making only 65% of a man's wages. We are still under-represented, there is still disparate wage earnings of women, and women are still being under-utilized.

Phebe will speak a little bit about the studies we have undertaken in preparation for this discussion. We will speak to the question of the need for mandatory goals and timetables. We will speak about coverage, about enforcement, about unions and about special measures.

I will turn it over to Phebe at this point.

Ms Phebe Poole (National Action Committee on the Status of Women): Thank you, Madam Chair. I would like to highlight a number of the statistics that are in the report as a brief introduction for what I want to say about the data collection.

[*Translation*]

Le Comité canadien d'action pour le statut de la femme est la plus grande organisation féministe au Canada. À l'heure actuelle, il regroupe plus de 500 organisations. La diversité des Canadiennes et de leur milieu se reflète dans les groupes membres du CCA, qui englobe des organisations nationales de femmes, des centres réservés aux femmes, des groupes de prestation de services, des groupes d'immigrantes, des groupes de femmes de couleur, des groupes de femmes handicapées, des groupes de femmes autochtones, des comités de femmes représentant des églises, des syndicats, ainsi que des partis politiques.

Le CCA existe depuis 1972 et il fait la promotion de l'équité en matière d'emploi depuis les travaux de la Commission Abella. En fait, le CCA a joué un rôle actif au sein d'une coalition qui préconisait le renforcement de la loi fédérale concernant l'équité en matière d'emploi.

En 1986, nous avons affirmé au comité parlementaire chargé d'étudier le projet de loi C-68 que, sans des mécanismes solides concernant son application et particulièrement sans l'imposition d'objectifs et d'échéanciers, le projet de loi ne serait d'aucune utilité aux femmes et aux autres groupes désignés. Et cela nous amène aujourd'hui, étant donné que c'est effectivement ce qui s'est passé pour les femmes.

À l'heure actuelle, la récession nous touche beaucoup. On se fait dire souvent que le moment est mal choisi pour envisager ou apporter des changements considérables dans le domaine de l'équité en matière d'emploi car les employeurs n'accepteraient pas une loi aussi rigoureuse que celle que nous voudrions voir adoptée. Nous somme ici pour clamer bien haut qu'on ne saurait accepter que la discrimination dont les femmes sont victimes soit autorisée à continuer, que nous soyons en récession ou en période de prospérité économique.

Le CCA croit fermement que l'équité en matière d'emploi est le premier jalon pour remédier à toutes les injustices auxquelles les femmes font face en milieu de travail. En outre, le CCA estime que si nous ne faisons rien pour changer les choses maintenant, non seulement cette discrimination va se perpétuer, mais elle s'accroîtra au cours des temps difficiles que nous vivons maintenant.

Nous sommes en mesure d'affirmer, en nous fondant sur les études que nous avons effectuées, que les progrès accomplis à ce jour sont minimes. Encore aujourd'hui, le salaire d'une femme équivaut à 65 p. 100 de celui d'un homme. Les femmes sont encore sous-représentées et sous-utilisées, et il existe toujours des écarts de salaires par rapport aux salaires des hommes.

Phebe vous parlera brièvement des études que nous avons effectuées pour nous préparer à notre comparution. Nous ferons valoir la nécessité d'imposer des objectifs et des échéanciers obligatoires. Nous parlerons également de la portée et de l'application de la loi, des syndicats et des mesures spéciales qu'il convient de prendre.

Je vais maintenant céder la parole à Phebe.

Mme Phebe Poole (Comité canadien d'action sur le statut de la femme): Merci, madame la présidente. En guise d'introduction à mes propos sur la collecte de données, je vais souligner un certain nombre de statistiques qui figurent dans notre rapport.

[*Texte*]

We studied three organizations: Air Canada, the Canadian Broadcasting Corporation, and the Bank of Nova Scotia. There seems to be little improvement in any of the three organizations.

For example, at Air Canada women's representation changed in 1987 to 1990 by 1.2%. That is a total of 0.3% per year. At that rate it would take over 60 years for women to make up 50% of the work force. In addition to that representation rate, and probably partially accounting for it, was the fact that the number hired decreased from 1987 to 1990. The positive side is that the number of men and women terminated decreased.

Also, in addition, at Air Canada the representation rate of women promoted decreased by 8.8%, meaning that there is little improvement in the occupational distribution of women within that corporation. More women than men were found in the lowest salary quartile in nine of the twelve occupational groups in 1990, which is a reflection of the salaries that women are receiving at that organization.

At the Bank of Nova Scotia the overall representation rate of women was not a problem. The major concern was in the promotions, in the salaries, and women's concentration in the lowest salary quartile in all of the occupational groups and for the double disadvantage of women from the designated groups.

An examination of the changes in women's representation in upper-level management showed that there was an increase from four to eight women from 1987 to 1988, after which it remained constant. So there was no change at all after the first year. The representation rate actually decreased from 5% to 4.4% from 1988 to 1990, which shows that there is little improvement in the occupational distribution in that group.

More women than men were found in the lowest salary quartile in eight of the ten occupational groups in which they were employed in 1990. This is particularly significant when you look at the clerical occupation, which women dominated.

In 1990 three-quarters of the women at the bank earned less than $30,000 compared with 20% of the men, while 66% of the men earned more than $40,000 compared to 9% of all the women. This showed little improvement from 1987 to 1990.

At the CBC there was little improvement for women. The representation rate changed in the four-year period by 2.1%. Their work force representation is not likely to increase if they continue their present hiring and termination and promotion techniques, where the representation rate of women and hires decreased, their terminations increased, and their promotions decreased.

[*Traduction*]

Nous avons étudié trois entreprises: Air Canada, la Société Radio-Canada et la Banque de Nouvelle-Écosse. Or, il semble que la situation de la femme se soit très peu améliorée dans les trois cas.

Ainsi, chez Air Canada, le taux de représentation des femmes s'est accru de 1,2 p. 100 de 1987 à 1990, soit de 0,3 p. 100 par année. À ce rythme, il faudrait plus de 60 ans avant que les femmes représentent 50 p. 100 de la population active. Or, le fait que le nombre de femmes recrutées a diminué entre 1987 et 1990 explique probablement en partie ce taux de représentation. Fait encourageant, le nombre de cessations d'emploi chez les femmes et chez les hommes a diminué.

De plus, chez Air Canada, le taux de représentation des femmes promues a baissé de 8.8 p. 100, ce qui signifie que la répartition des femmes au sein des catégories professionnelles de cette entreprise ne s'est guère améliorée. En 1990, on a recensé plus de femmes que d'hommes dans les tranches salariales inférieures pour 9 des 12 catégories professionnelles, ce qui reflète les salaires versés aux femmes dans cette entreprise.

À la Banque de la Nouvelle-Écosse, le taux de représentation générale des femmes était acceptable. La préoccupation principale des employées touchait les promotions, la rémunération et la concentration des femmes dans les tranches salariales inférieures pour toutes les catégories professionnelles, ainsi que le double désavantage subi par les femmes appartenant aux groupes désignés.

Un examen des écarts de la représentation des femmes occupant un poste de haute direction a révélé qu'entre 1987 et 1988, elle est pressé de 4 à 8, où elle s'est ensuite maintenue. Autrement dit, il n'y a pas eu de changement du tout après la première année. En fait, leur taux de représentation est passé de 5 à 4,4 p. 100 de 1988 à 1990. Encore là, cela se traduit par une piètre amélioration au niveau de la répartition professionnelle.

En 1990, un plus grand nombre de femmes que d'hommes se retrouvaient dans les tranches salariales inférieures pour 8 des 10 catégories professionnelles où elles étaient représentées. Cette situation est particulièrement frappante en ce qui concerne la catégorie des employés de bureau, où les femmes dominent.

En 1990, 75 p. 100 des femmes gagnaient moins de 30,000$, comparativement à moins de 20 p. 100 des hommes. Par ailleurs, 66 p. 100 des hommes gagnaient plus de 40,000$ par rapport à 9 p. 100 des femmes. Ces résultats ne représentaient qu'une faible amélioration de 1987 à 1990.

À la Société Radio-Canada, la situation des femmes s'est très peu améliorée. Le taux de représentation n'a augmenté que de 2,1 p. 100 au cours de la période de référence de quatre ans. D'ailleurs, la représentation au sein de la population active n'est pas près de s'améliorer si la Société continue ses pratiques actuelles d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi. En effet, le taux de représentation et d'embauche des femmes a diminué, les cessations d'emploi ont augmenté et les promotions ont chuté.

[*Text*]

There are basically no improvements in the employment situation of aboriginal women, women with disabilities, and visible minority women at each of the three organizations examined. In addition, they were all occupationally segregated in the traditional female occupations: the low-paying, low-status clerical occupations, sales and service.

I would like to highlight the fact that numerical goals and timetables for hiring and promotion, and not just for the representation of women and women from the designated groups, are necessary in order to increase their representation. These goals and timetables should be based on a formula, which would be developed by the commission, and that formula would take into consideration hiring freezes, downsizing, availability, training, etc. This would give an individual manager who actually has responsibility for hiring the responsibility to meet those goals and timetables and make them accountable if they don't meet them.

• 2000

I'd like to speak about promotion data for a second. In most of the statistics that were examined, the number of promotions received by women decreased while those for men increased. But the problem with the promotion data is that it is reported differently by a number of employers. This makes comparing employers very difficult. It also makes aggregating the data into industries and then comparing those industries extremely misleading.

One suggestion would be to report two types of promotion data. One would be within occupations, and one would be from occupation to occupation, or what I will call inside hires. Especially for setting goals and timetables for promotions, it's crucial to have the data on the two types of promotions. You need to see who is going from one occupation to another and how quickly they are moving up within the occupational hierarchy.

It's also crucial to continue collecting data on occupation by salary quartile. It is imperative that this data not be eliminated. It shows where women are moving within an occupation, and at times there could be problems with the way the job units are classified by certain employers. If all the women are in the lowest salary quartile and all the men are in the higher salary quartile and the changes are not occurring from year to year, then there could be a problem with classification.

For example, at the CBC in middle management in 1990, 53% of the women were in the lowest salary quartile compared to 40% of the men. If you look at the changes from 1987 to 1990, there was an increase in the number of women in the lowest salary quartile while there was a decrease of the number of men in it. At the Bank of Nova Scotia in middle management, women were more than two times as likely as men to be in the lowest salary quartile. Without that data, it's impossible to be able to give a clear picture of what is happening within the occupation.

[*Translation*]

On n'a constaté pratiquement aucune amélioration de la situation concernant l'emploi des femmes autochtones, des femmes handicapées et des femmes appartenant à une minorité visible dans les trois entreprises visées par notre étude. En outre, les femmes étaient toutes reléguées dans des postes traditionnellement réservés aux femmes, c'est-à-dire des postes peu rémunérateurs et peu valorisants dans les secteurs de la bureautique, des ventes et des services.

J'insiste sur le fait qu'il est nécessaire d'établir des objectifs quantitatifs et des échéanciers en matière d'embauche et de promotion, et pas seulement pour la représentation des femmes en général et des femmes des groupes désignés. Ces objectifs et ces échéanciers découleraient d'une formule mise au point par la commission, formule qui tiendrait compte des gels de l'embauche, des réductions d'effectifs, de la disponibilité, de la formation, etc. Elle donnerait aux gestionnaires chargés de l'embauche la responsabilité d'atteindre ces objectifs et de respecter ces échéanciers, et de s'expliquer s'ils n'y arrivent pas.

J'aimerais maintenant parler des données relatives aux promotions. Dans la plupart des statistiques que nous avons examinées, le nombre de promotions obtenues par des femmes a diminué, tandis qu'il a augmenté pour les hommes. Le problème avec les données relatives aux promotions, c'est que les employeurs ne les présentent pas tous de la même façon. Il est donc difficile de comparer les employeurs entre eux. De plus, il est difficile de compiler les données par industrie pour les comparer avec exactitude.

On a suggéré de présenter les données de promotion de deux façons. D'abord au sein de chaque catégorie professionnelle et ensuite, d'une catégorie à l'autre, c'est-à-dire ce que j'appellerais l'embauche interne. Il est particulièrement important d'avoir des données de ces deux types pour fixer des objectifs et échéanciers de promotion. Il faut pour cela savoir qui passe d'une catégorie professionnelle à une autre et à quelle vitesse on grimpe dans la hiérarchie au sein d'une même catégorie.

Il est également crucial de continuer de recueillir les données sur les catégories par quartile salarial. Il est impératif de ne pas supprimer ces données. On peut ainsi voir comment les femmes se déplacent au sein d'une même catégorie. Il peut parfois y avoir des problèmes reliés à la classification des unités de travail chez certains employeurs. Si toutes les femmes se trouvent dans le quartile salarial inférieur et tous les hommes dans le supérieur, sans qu'aucun changement se produise d'une année à l'autre, il y a peut-être un problème de classification.

Ainsi, chez les cadres moyens de Radio-Canada, en 1990, 53 p. 100 des femmes se trouvaient dans le quartile salarial inférieur, pour 40 p. 100 des hommes. De 1987 à 1990, on a constaté un changement: une augmentation du nombre de femmes et une réduction du nombre d'hommes dans le quartile salarial inférieur. Chez les cadres moyens de la banque de Nouvelle-Écosse, les femmes avaient deux fois plus de chances d'être dans le quartile salarial inférieur que les hommes. Sans ces données, il est impossible de bien comprendre ce qui se passe dans une catégorie professionnelle.

[*Texte*]

It's also extremely important to keep the employment status data that is currently presented—the full-time, part-time, and temporary. In addition to that, we need to keep information on contract workers. They are becoming far more prevalent, particularly in the public sector.

It's also important to have the flow data and goals set on part-time and full-time and temporary and contract workers. It's necessary to know whether there is any flow between part-time and full-time, for example, or between contract workers and full-time. Are the part-time workers moving into full-time positions when they become available? Goals and targets should be set for that type of information. Also, what barriers, if any, are existing preventing part-time workers from going into full-time employment if they want to do so.

One suggestion would be to give part-time women first priority for jobs opening up before they become available to the public.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): At this time, may I ask you to summarize.

Ms Poole: That's basically all I had to say on that. Thank you.

La vice-présidente (Mme Bertrand): Merci beaucoup. Qui veut commencer? Docteur Halliday?

Ms Benjamin: Just to conclude, because Phebe has given you a statistical profile of the present condition in three areas, we want to emphasize that mandatory goals and timetables are the centre of employment equity plans. We believe that strongly, but employment equity is not simply numbers; it is not simply putting designated group members into certain occupations.

Harassment policies must be in place. Family leave policies must be in place. Language training is important for immigrant women, so that must also occur at the same time as we're talking about numbers. Accreditation standards need to be put in place. A number of positive measures for women that support them in the workplace and emphasize an organizational culture that is reflective of women—this also needs to be addressed.

• 2005

The question of enforcement is also important in employment equity. We think the present investigation process is untenable. There must be more effective enforcement mechanisms put in place. At present the only penalties included in the act are penalties for not reporting data. Despite the dismal progress in the representation and promotion of designated groups, only two employers have suffered sanctions—only two. Penalties should be imposed on employers who fail to meet the goals and timetables outlined in their plans. Employers should be given opportunity to justify adjusting these goals according to changing conditions, and there should be strong penalties for failing to implement a plan.

[*Traduction*]

Il est également extrêmement important de continuer de présenter les données sur le statut des employés: à plein temps, à mi-temps ou occasionnels. De plus, il faut garder des renseignements sur les travailleurs à contrat. Ils sont de plus en plus nombreux, particulièrement dans le secteur public.

Il importe également de recueillir les données et d'établir les objectifs relatifs au roulement des travailleurs à temps partiel, à temps plein, occasionnels ou à contrat. Il faut en effet savoir s'il y a un roulement entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein, par exemple, ou entre les pigistes et les employés à temps plein. Les travailleurs à temps partiel prennent-ils les emplois à temps plein lorsqu'ils sont vacants? Il faudrait fixer des objectifs pour ce genre de données. Il faudrait également déterminer quels obstacles empêchent les travailleurs à temps partiel d'occuper des postes à plein temps s'ils le désirent.

On a suggéré de donner la priorité aux femmes travaillant à temps partiel pour les postes vacants, avant de les offrir au public.

La vice-présidente (Mme Bertrand): Je vous demanderais maintenant de résumer.

Mme Poole: C'est tout ce que j'avais à dire à ce sujet. Merci..

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): Thank you very much. Who wants to start? Dr. Halliday?

Mme Benjamin: J'aimerais terminer. Phebe vous a donné un profil statistique de l'état actuel des choses dans trois domaines. Nous insistons pour dire que l'imposition d'objectifs et d'échéanciers est au coeur des programmes d'équité en matière d'emploi. Nous y croyons fermement, tout en reconnaissant que l'équité en matière d'emploi n'est pas uniquement une question statistique. Il ne s'agit pas simplement de faire entrer les membres de groupes désignés dans certaines catégories professionnelles.

Il faut également mettre en place des politiques en matière de harcèlement et de congé familial. Il serait également important d'offrir des cours de langues aux immigrantes. Tout cela, en même temps que l'on considère les chiffres. On devrait créer des normes d'accréditation. Il faudrait également des mesures positives pour aider les femmes dans leur milieu de travail et améliorer la culture organisationnelle de manière à tenir compte des femmes.

La question de l'application est également importante en matière d'équité. Le processus d'enquête actuel est inacceptable. Il faut créer des mécanismes d'application plus efficaces. Les seules pénalités prévues par la loi sanctionnent la non-présentation de données. Malgré les très faibles progrès dans la représentation et la promotion des groupes désignés, seulement deux employeurs ont subi des sanctions. Seulement deux. Il faudrait imposer des pénalités aux employeurs qui n'atteignent pas les objectifs et ne respectent pas l'échéancier de leur programme d'équité en matière d'emploi. Tout en donnant aux employeurs l'occasion de justifier les modifications des objectifs en fonction d'un changement de situation, il faudrait imposer des pénalités sévères lorsque le programme d'équité n'est pas mis en oeuvre.

[*Text*]

Madam Chair, without these measures, without accreditation standards, guidelines, harassment policies and enforcement, without many of the measures highlighed in our brief, employment equity simply will not work.

Mr. Halliday: I have a couple of questions about the statistics you have given us. That statistic that women earn only 65% of what men do, does that take into account those women who do not wish to work full-time? Are the part-time women included in that figure or does it include only full-time?

I come from a small town of 1,600 people where there are about 250 nursing home beds. It's an excellent place for women who want to spend part of the time at home and part of the time working. Are those women included in that figure of 65%?

Ms Poole: It's full-time only.

Mr. Halliday: Okay. Second, if it is revised, how do you see the Employment Equity Act dealing with the situation where an employer...? This is assuming that we have quotas or mandatory goals. What is the employer's status in those statistics if he employs someone who requires $10,000 in order to be made employable, as compared to another person who might require only $100 or $1,000? In order to get his statistics up and closer to the quota, the employer would be tempted to spend the money entirely on low-cost accommodations in order to hire as many as possible to meet the quota. Would you give a special value to the employer who spends $10,000 to employ severely disabled person?

Ms Benjamin: We really haven't looked at the whole question of financial costs to the employer. Time and time again it has been pointed out that one must look beyond the immediate short-term cost to look at the long-term factors—what is beneficial and the cost saving it will ultimately bring to an employer who hires a person with a disability, for example.

For instance—and this has been proven—if you install some mechanisms to accommodate a particular employee, often that will have other benefits for other employees in the workplace. So the initial cost might seem to quite heavy, but in the long term the company will benefits. This was documented by *Fortune* magazine in a study of the affirmative action programs at the 10 largest companies in the United States. At one point there was some talk of squashing the program, and companies came out very strongly as saying no.

• 2010

Productivity rises and companies benefit by having programs like employment equity. In the front end, as with any program, there are always some additional costs. But in the long term the benefits far outweigh the short-term losses.

Ms Poole: NAC has been pushing for mandatory goals and timetables, not quotas. We believe strongly in mandatory goals and timetables. There is quite a difference from quotas.

[*Translation*]

Madame la présidente, sans ces mesures, sans les normes d'accréditation, sans les lignes directrices, sans l'application de politiques en matière de harcèlement sexuel, sans nombre des mesures présentées dans notre mémoire, l'équité en matière d'emploi ne sera jamais efficace.

M. Halliday: J'ai quelques questions sur les statistiques que vous nous avez fournies. Vous dites que les femmes gagnent seulement 65 p. 100 du salaire des hommes. Ce chiffre tient-il compte des femmes qui ne souhaitent pas travailler à temps plein? Tient-il compte des travailleuses à temps partiel ou seulement des travailleuses à plein temps?

Je viens d'une petite ville de 1,600 habitants, où il y a environ 250 places dans une résidence pour personnes âgées. C'est un excellent employeur pour les femmes qui veulent partager leur temps entre la maison et le travail. Ces femmes font-elles partie du chiffre de 65 p. 100?

Mme Poole: On ne tient compte que des travailleuses à temps plein.

M. Halliday: Bien. Deuxièmement, si l'on révise la Loi sur l'équité en matière d'emploi, comment devrait-on y traiter des situations où un employeur... Supposons qu'on impose des quotas ou des objectifs. Qu'arrive-t-il à l'employeur, dans ces statistiques, s'il embauche quelqu'un dont la préparation et l'emploi lui coûtent 10,000$, plutôt qu'une autre personne qui n'aurait coûté que 100$ ou 1,000$? Pour que ces statistiques se rapprochent du quota, l'employeur sera tenté de dépenser son argent uniquement pour les futurs employés qui lui coûtent moins cher, afin de pouvoir en embaucher le plus possible pour atteindre son objectif. Considérerait-on plus favorablement un employeur qui dépense 10,000$ pour embaucher une personne gravement handicapée?

Mme Benjamin: Nous n'avons pas vraiment étudié la question des coûts pour l'employeur. À maintes reprises, on a souligné qu'il fallait aller au-delà des coûts à court terme et considérer les avantages à long terme: les démarches positives qui au bout du compte pourraient être une économie pour l'employeur qui embauche, par exemple, une personne handicapée.

Par exemple, on a prouvé que les aménagements réalisés en fonction d'un employé donné étaient souvent avantageux pour d'autres employés. Ce qui peut sembler coûteux au départ peut être avantageux pour l'entreprise à long terme. On approfondit cette question dans un article publié dans la revue *Fortune*, qui porte sur les programmes d'action positive dans les 10 plus grandes entreprises américaines. Il a été question un moment de supprimer le programme, mais plusieurs sociétés se sont portées à sa défense avec enthousiasme.

Des programmes comme l'équité en matière d'emploi font augmenter la productivité et sont avantageux pour les entreprises. Comme pour tout programme, il y a au départ des frais supplémentaires. Mais à long terme, les avantages compensent largement les pertes à court terme.

Mme Poole: Le CCA encourage l'imposition d'objectifs et d'échéanciers, et non d'un quota. Nous croyons fermement en l'imposition d'objectifs et d'échéanciers. Il y a toute une différence avec les quotas.

[*Texte*]

Mrs. Clancy: Thank you, and welcome.

Some of these statistics are so engrained for some of us who have been working in this area for a long time... If I am putting you on the spot, let me know, but when you mention the 65% statistic, which has been hovering at that mark for some time, can you tell us what would happen if you took professional and managerial women in Canada out of that equation? What would the statistic be for money earned by women?

Ms Benjamin: My suspicion is it would be dismal.

Mrs. Clancy: Well, your suspicion is right. It is around 50%. The interesting point is that it has stayed there, without much change at all, since the post-war years, when women started coming into the work force in greater numbers.

You clearly had a very strong statement to make on enforcement, and I thank you for that. I am very interested in your statement on page 12 that you think the Human Rights Commission has been very ineffective as an enforcement body. It is not that I have a brief for the Human Rights Commission particularly, but let's face it, the legislation has no teeth. If the legislation were given teeth, given a strong enforcement mechanism, would you see the Human Rights Commission as an adequate enforcement body? My standard model, which I presented to you, Ms Benjamin, in your previous role, is human rights as enforcement, provided you have the mechanism, and CEIC as monitoring.

Ms Benjamin: Again, from NAC's point of view, the mandate, the jurisdictional question, needs to be settled foremost. If there is clearly legislation mandating not only monitoring but sanctions, then whether it be the human rights or another agency... That's the critical issue.

There are other considerations in whether or not we would really want to use Human Rights Commission, given the kind of image it has in the public eye. That also has to be taken into consideration in deciding whether or not it should be given the mandate or whether a new agency should be developed.

Mrs. Clancy: The whole issue of systemic discrimination, particularly against women.... The question that has been more in the public eye recently with the general public is the question of sexual harassment. Given we do not really deal with sexual harassment legislatively except in the sense of through the back door through sexual discrimination, do you think there could be a use in this legislation for sections relating to sexual harassment?

Ms Benjamin: One of the things the legislation can do—and this ties in again with human rights—is to define systemic discrimination in such a way that it includes sexual harassment. An example of that was from a disabled woman who very clearly articulated to us that she is isolated in a workplace. Because of the fact that she sits in a wheelchair, people simply do not talk to her; she's bypassed. That constitutes harassment to that particular woman. I think we need to define those systems.

[*Traduction*]

Mme Clancy: Merci et bienvenue.

Pour ceux d'entre nous qui travaillent depuis longtemps dans le domaine, ces statistiques sont devenus extrêmement familières. Dites-le-moi si ma question vous gêne. Qu'arriverait-il à ce chiffre de 65 p. 100 qui n'a pas beaucoup bougé depuis quelque temps, si l'on enlevait du calcul les femmes des catégories des professionnels et de la gestion? Quelle serait alors la statistique pour le revenu des femmes?

Mme Benjamin: Je soupçonne que ce serait bien peu.

Mme Clancy: Vous avez raison. Ce serait autour de 50 p. 100. Il est par ailleurs intéressant de constater que ce chiffre n'a presque pas bougé depuis l'après-guerre, lorsque les femmes sont entrées en plus grand nombre sur le marché du travail.

Vous avez fait une déclaration éloquente sur l'application de la loi et je vous en remercie. Je trouve intéressant que vous disiez à la page 32 de votre mémoire que vous pensez que la Commission des droits de la personne n'a pas été très efficace dans l'application de la loi. Ce n'est pas que je tienne absolument à défendre la Commission des droits de la personne, mais force est de constater que la loi manque de mordant. Autrement, avec des mécanismes d'application de la loi renforcés, pensez-vous que la Commission des droits de la personne pourrait bien jouer son rôle? Le modèle que je propose, que je vous ai déjà proposé lorsque vous occupiez vos fonctions précédentes, madame Benjamin, c'est de confier le rôle d'application de la loi à la Commission des droits de la personne, tout en lui donnant les pouvoirs nécessaires, et celui de surveillance à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration.

Mme Benjamin: Je le répète, pour le CCA, il faut tout d'abord régler la question des pouvoirs et du mandat. Si la loi confie clairement un pouvoir de sanction en plus du rôle de surveillance, peu importe que ce soit à la Commission des droits de la personne ou à un autre organisme... C'est là le point essentiel.

Pour choisir ou non la Commission des droits de la personne, il faut également tenir compte d'autres considérations, comme son image publique. Il faut en tenir compte, avant de lui confier ce mandat ou de créer un nouvel organisme à qui le confier.

Mme Clancy: Parlons maintenant de la discrimination systémique, particulièrement à l'égard des femmes... La question qui a le plus retenu l'attention du public récemment est celle du harcèlement sexuel. On ne parle pas directement de harcèlement sexuel dans la loi, mais par un moyen détourné, en parlant de discrimination sexuelle. Pensez-vous que l'on pourrait insérer dans cette loi des articles relatifs au harcèlement sexuel?

Mme Benjamin: Cette question est encore une fois liée aux droits de la personne. Dans la loi, on pourrait intégrer le harcèlement sexuel dans la définition de la discrimination systémique. Nous en avons un exemple, celui d'une femme qui nous a très bien expliqué comment on l'avait isolée dans son milieu de travail. Lorsqu'elle est dans son fauteuil roulant, personne ne lui parle. On fait comme si elle n'existait pas. C'est une forme de harcèlement pour cette femme. Je pense qu'il faut bien définir ces systèmes.

[*Text*]

• 2015

Mrs. Clancy: With the greatest of respect—and I understand that form of harassment—that's not sexual harassment. I think we have a specific problem with sexual harassment. Do you see this act as one vehicle that could deal with sexual harassment or do you think it's out of place in this act?

Ms Benjamin: I think it should be embedded in the act.

Ms Poole: Actually on page 10 of the brief we say:

> Sexual harassment policies should. . .include zero tolerance of sexual harassment in the workplace with severe penalties for offenders; a sexual harassment officer and anti-sexist training in the workplace.

Mrs. Clancy: Hear, hear!

Ms Poole: We are promoting that sexual harassment policies be included within the act.

Mr. Nunziata: If it were included in the Employment Equity Act, would there be a role for the Human Rights Commission to deal with sexual harassment? I've never really thought of sexual harassment being an issue of employment equity. I would consider it an offence as opposed to an employment practice.

Ms Poole: In a way, it's both. It is an employment practice because it's creating barriers for women's accepting jobs in some cases, being promoted in other cases, facing intolerable workplace situations. I think it's crucial that it be included in the Employment Equity Act.

Mr. Nunziata: In what way? Can you recommend in what way?

Ms Benjamin: I began to give the example of the disabled woman to illustrate how sexual harassment can be both at the individual level and at the systemic level. I think for employment equity purposes we need to define it and address it as part of the system that is in place, so one woman who feels isolated is not simply an employee problem. It is not simply between employees when one woman becomes isolated; it is part and parcel of the organization. It is how business is done. It doesn't mean simply that she's isolated by the employees; she's isolated in that particular occupation, so there is very little mobility for that woman. Systemic harassment needs to be included as part of the systemic discrimination that women face in the workplace.

Mr. Nunziata: How specifically would you deal with it in the Employment Equity Act?

Ms Benjamin: Through things like training, harassment policies that say that it will not be tolerated. Women will perhaps not only address it through the individual mechanism, but workplaces must designed in such a way that harassment cannot occur.

Mr. Nunziata: I think, at least on this side, we agree that the legislation needs some teeth, but I'm still not sure what type of sanctions ought to be in the bill itself. Could you recommend some sanctions?

[*Translation*]

Mme Clancy: Sauf votre respect, je comprends qu'il s'agit là de harcèlement, mais pas de harcèlement sexuel. Je pense que le harcèlement sexuel est un programme particulier. Pensez-vous que cette loi pourrait contribuer à lutter contre le harcèlement sexuel ou que cela ne conviendrait pas?

Mme Benjamin: Je pense qu'il faudrait l'inscrire dans la loi.

Mme Poole: En fait, voyez à la page 27 de notre mémoire:

> Ces politiques devraient supposer une tolérance zéro du harcèlement sexuel en milieu de travail assortie de peines sévères à l'égard des contrevenants, un agent responsable du harcèlement sexuel ainsi qu'un programme anti-sexiste au travail.

Mme Clancy: Bravo!

Mme Poole: Nous demandons que des politiques de harcèlement sexuel fassent partie de la loi.

M. Nunziata: Si cela faisait partie de la loi sur l'équité en matière d'emploi, est-ce qu'on confierait un rôle à cet effet à la Commission des droits de la personne? Je n'ai jamais cru que le harcèlement sexuel faisait partie de l'équité en matière d'emploi. Je pense qu'il s'agit plutôt d'une infraction que d'une pratique d'emploi.

Mme Poole: En un sens, cela touche aux deux. C'est une pratique d'emploi parce que cela empêche des femmes d'accepter certains emplois, d'être promues à cause de situations intolérables en milieu de travail. Je pense qu'il est crucial de l'intégrer à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

M. Nunziata: De quelle manière? Que recommandez-vous?

Mme Benjamin: Je commençais à donner l'exemple d'une femme handicapée pour vous montrer que le harcèlement sexuel peut se produire tant au niveau individuel qu'au niveau systémique. Dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, il faut définir le harcèlement sexuel et le traiter comme faisant partie du système. Ainsi, l'isolement d'une femme n'est pas simplement le problème de cette employée. Ce n'est pas uniquement un problème de relations entre employés que l'isolement de cette femme: cela fait partie de l'organisation, de son mode de fonctionnement. Elle n'est pas uniquement isolée des autres employés. Elle est isolée dans son poste parce qu'il y a pour elle très peu de mobilité. Le harcèlement systémique doit être compris dans la discrimination systémique des femmes au travail.

M. Nunziata: Pourriez-vous préciser comment on l'intégrerait à la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

Mme Benjamin: Dans la formation, dans les politiques expliquant que le harcèlement ne sera pas toléré. En plus de traiter du problème individuellement, dans le cas de chaque femme, il faut concevoir les milieux de travail de manière que le harcèlement ne puisse se produire.

M. Nunziata: De ce côté-ci de la table, nous pensons que la loi doit avoir plus de mordant. Mais je ne vois pas encore quel genre de sanctions devraient être prévues dans la loi. Avez-vous des recommandations à ce sujet?

[*Texte*]

Ms Benjamin: We have not put a dollar figure on sanctions. I feel there is need for some further discussion on what is feasible given the different employers. We believe that stronger measures, not just financial measures but other kinds of reprisals or sanctions, should be put in place. For instance, removal of licences is one of the measures that has to be put in place. We already have a Federal Contractors Program. Stronger methods would be to deny employers government contracts. I think a number of sanctions could be put in place.

[*Traduction*]

Mme Benjamin: Nous n'avons pas prévu de sanctions financières. Je pense qu'il faudra davantage de discussions pour tenir compte de ce qui est possible, étant donné les divers employeurs. Nous pensons que des mesures plus sévères, d'autres types de représailles ou de sanctions devraient être mises en place, et pas seulement des mesures financières. Par exemple, on pourrait retirer un permis, nous avons déjà le Programme de contrats fédéraux. Dans le cadre de mesures plus sévères, on pourrait retirer à certains employeurs les contrats du gouvernement. Bon nombre de sanctions pourraient être mises en place.

• 2020

Mr. Nunziata: So one of them you would support would be condition of licensing. Let's use the CBC for a moment. The CRTC would say, if you want to carry on, this is one of the conditions of your licence, that these employment equity goals and targets be achieved within the next number of years.

M. Nunziata: Vous favoriseriez donc notamment l'inclusion dans les conditions d'octroi des permis. Prenons l'exemple de Radio-Canada. Le CRTC dirait que pour conserver son permis, Radio-Canada doit atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi en un certain nombre d'années.

Ms Benjamim: The message has to be that discrimination will not be tolerated at any level. Unless we give that message loud and clear to employers, the situation for women is going to continue unabated, particularly in places like the CBC. We need very strong measures. We need to send a very strong signal that women must begin to be represented through all the different occupations, in that organization as well as others.

Mme Benjamin: Il faut faire comprendre qu'aucune discrimination ne sera tolérée. Si les employeurs ne reçoivent pas bien ce message, la situation des femmes ne changera pas, particulièrement chez des employeurs comme Radio-Canada. Il faut des mesures très sévères. Il faut que le message soit clairement entendu: les femmes doivent être représentées dans toutes les catégories professionnelles, dans cet organisme comme dans les autres.

Mr. Skelly: Thank you very much for your presentation. I was interested in the fact that you were able to separate out information on salary quartiles and the substantial wage differentials or income differentials within various areas of employment. Is that information that is easily obtainable from the statistics? Is that where you got it, from the statistics that are provided under the employment equity legislation? Is it easily obtainable from those statistics, or did you have to do an additional process to sort that out?

M. Skelly: Merci beaucoup pour votre exposé. Je suis ravi de voir que vous avez pu faire un tri dans les renseignements sur les quartiles salariaux et sur les disparités salariales ou les disparités de revenus substantielles dans les divers secteurs d'emploi. Est-il facile d'obtenir ces informations des statistiques? Avez-vous trouvé ces chiffres dans les statistiques fournies dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi? Est-il facile d'avoir accès à ces chiffres ou vous a-t-il fallu faire des calculs supplémentaires?

Ms Poole: The raw data is given in the employers reports, but you have to calculate the statistics. It's easily obtainable.

Mme Poole: Les données de base sont fournies dans les rapports des employeurs, mais il faut faire des calculs. Les données sont faciles à obtenir.

Mr. Skelly: Does that come through in the material we have in the statistical summaries under the Employment Equity Act, so there is that information that's available by—

M. Skelly: Cela provient-il des données figurant dans les résumés statistiques fournis en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi? Ce serait alors des renseignements disponibles. . .

Ms Poole: Oh, in your summaries? I'm sorry, I don't know. I'm not familiar with your summaries.

Mme Poole: Dans vos résumés? Désolée, je ne sais pas. Je ne connais pas ces documents.

Mr. Skelly: Because it's something that didn't strike me right off. If it's there, I didn't notice it. I wonder if it is there, because the difference between salaries is quite striking.

M. Skelly: Cela ne m'a pas frappé d'emblée. Si ces renseignements y sont, je ne les ai pas remarqués. Je me demande si j'aurais pu les trouver là. La différence entre les salaires est très frappante.

Ms Poole: I'm not sure if they break the raw data down, but they might break it down by industry in the annual reports. The 1990 annual report actually contains the tables and the report itself, and there is some raw data. It could be broken down by industry. It's definitely in there for the total work force, but it's not given by individual employer. That is obtained from individual employer's reports themselves.

Mme Poole: Je ne sais pas s'il y a une ventilation des données. Il y en a peut-être une par industrie, dans les rapports annuels. Le rapport annuels de 1990 contient des tableaux en plus du rapport lui-même. On y trouve des données de base. Il faudrait les ventiler par secteur économique. On trouve les chiffres pour la main-d'oeuvre totale, mais pas pour chaque employeur. Il faut les retrouver dans les rapports annuels des employeurs.

[*Text*]

Mr. Skelly: The Prime Minister often quotes a study that was done by the United Nations on quality of life in different industrialized and non-industrialized countries, and he often says that Canada ranks second to Japan in terms of the quality of life in this country. I got the document from the Library. It shows that when you re-examine the data from the point of view of women, the quality of life for women, that Canada drops to number 17. It also shows that in terms of income equity the salary of Australian women is 87% that of of men. Kenya is higher than Canada. Greece is higher than Canada, and way down there at 65% or 66% is Canada, so there is a substantial differential in this country.

From your point of view, is it possible through changes in the employment equity legislation to address also the problem of pay equity, to try to bring those issues together in the same act, or to make it easier to deal with the issue of pay equity using this legislation as well?

Ms Benjamin: I'm not totally familiar with the pay equity legislation and what it intends. However, I think one of the things we address in employment equity is the disparate wage levels between males and females. Yes, pay equity was designed, I think, to bring the levels up to what they are for males, so, yes, there seems to be some overlap in terms of those two areas.

That would have to be considered. I see employment equity strengthening pay equity measures and vice versa, so they can be complementary, although we'd still have to talk, if there is overlap, about where that overlap would be.

• 2025

Mr. Skelly: Yes, you would still have to deal, I think, with the issues of the lower-paid ghettos.

Ms Benjamin: That's right. Exactly.

Mr. Skelly: The banks tell me that 48% of the people in middle management are women, but you indicate that within that category called middle management, women are still in the bottom salary quartile, or overrepresented in the bottom salary quartile. So by getting into middle management, you don't always achieve employment equity. You end up in the bottom of the pay scale.

Ms Poole: One of the problems with the current legislation is the classification of job units. I think, in some instances, administrators who probably would be better off and should be in the clerical occupation have wound up in middle management. That is one of the reasons you see such a large clump of low-paid women in middle management.

Mr. Skelly: You have a heading in your presentation entitled, "But we are in a recession." I recall an all-candidates meeting where the Prime Minister said, yes, I'm in favour of equality for women when the economy gets better. I wonder how long we would have remembered Abraham Lincoln if he had said, we can free the slaves when the economy gets better. We're dealing with a principle here that goes beyond the economic situation. We're dealing with the principle of equality.

[*Translation*]

M. Skelly: Le premier ministre cite fréquemment une étude sur la qualité de vie réalisée par les Nations Unies. Elle porte sur divers pays industrialisés et non industrialisés. Il aime à répéter que le Canada arrive deuxième, après le Japon, en ce qui concerne la qualité de vie. J'ai fait venir le document de la Bibliothèque. Si on réexamine les données en fonction de la situation de la femme, la qualité de vie pour les femmes, le Canada est alors dix-septième. On constate également que pour l'équité salariale, le salaire des Australiennes atteint 87 p. 100 de celui des hommes. Même le Kenya a une proportion plus élevée que le Canada. La Grèce arrive avant le Canada. Au bas de l'échelle, il y a le Canada, à 65 p. 100 ou 66 p. 100, soit une disparité salariale substantielle.

À votre avis, est-il possible dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de régler également le problème de l'équité salariale, de rassembler ces deux questions dans la même loi ou de faciliter l'accès à l'équité salariale au moyen de cette loi?

Mme Benjamin: Je ne connais pas très bien la Loi sur l'équité salariale, ni ses objectifs. Je pense toutefois que, dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, on traite notamment de la disparité salariale entre les hommes et les femmes. Je pense que l'équité salariale visait à amener le salaire des femmes au même niveau que celui des hommes, et c'est pourquoi je pense qu'il y a chevauchement entre ces deux domaines.

Il faudrait y songer. Je pense que les mesures d'équité en matière d'emploi renforcent les mesures d'équité salariale, et vice-versa. Elles sont complémentaires, mais il faudrait tenir compte du chevauchement et de ses limites.

M. Skelly: Oui, mais j'imagine qu'il resterait à régler la question des ghettos d'emplois à faible salaire.

Mme Benjamin: C'est vrai.

M. Skelly: Les banques nous disent que 48 p. 100 des cadres intermédiaires sont des femmes, mais vous dites qu'au sein de cette catégorie des cadres intermédiaires, les femmes sont encore dans le quartile salarial inférieur, ou surreprésentées au sein de ce groupe. Ce n'est donc pas en accédant à un poste de cadre intermédiaire que l'on obtient l'équité d'emploi. En effet, on arrive trop souvent au bas de l'échelle salariale.

Mme Poole: L'un des problèmes de la loi actuelle, c'est la classification des unités d'emploi. Dans certains cas, je crois que des administrateurs, qui devraient plutôt être considérés comme occupant un emploi de commis, se sont retrouvés dans une catégorie de cadre intermédiaire. C'est pourquoi on retrouve un si grand groupe de femmes peu rémunérées chez les cadres intermédiaires.

M. Skelly: Dans votre mémoire, vous avez une partie intitulée «Mais nous sommes en récession». Je me souviens d'une réunion de candidats où le premier ministre a déclaré qu'il était en faveur de l'égalité des femmes, s'il y a relance de l'économie. Je me demande quelle place Abraham Lincoln occuperait dans nos mémoires s'il avait dit qu'il fallait libérer les esclaves lorsque l'économie irait mieux. Il s'agit ici d'un principe plus important que la situation économique. Il s'agit du principe de l'égalité.

[*Texte*]

You mentioned the cost. We had representation before this committee that indicated that in the United States, if they eliminated employment discrimination against a series of groups, it would save the economy, including the employers, $20 billion in a single year. In addition, we heard from a company yesterday, the Manitoba Telephone System, which said that people who were opposed to employment equity in the managerial level of the corporation asked to have the cost of employment equity included as a line item in the budget. They did that for a couple of years, but it became evident that it was so embarrassingly small that they had it removed this year. It is interesting that that information is available, and it should really be on the record because the cost is really negligible. The competitive advantage, as you indicated, is substantially greater. In fact, employment equity is probably a profitable decision that corporations can make.

I just wanted to ask about harassment policies, that the workplace can be threatening for people who are subject to sexual harassment, and you indicated there was racial harassment as well.

Ms Benjamin: All forms of harassment.

Mr. Skelly: But I'm wondering how you deal with this in developing employment equity plans. Is there a check-list of things that you can include when improving the plans? What measures are taken to deal with sexual harassment or racial harassment or all those different areas of harassment? Perhaps there could be a check-list of things that might be included in an employment equity plan.

Ms Benjamin: I don't see it simply as a check-list. These are issues that need the input of workers in the workplace, because who knows more about sexual harassment than women? So it would be committees of women, I would see, that would be part and parcel to the development of harassment policies and also who could best monitor the effectiveness of such policies in the workplace. There are all forms of discrimination in the workkplace, all forms of harassment. Sexual harassment is a big one, is a major one, but we include racial harassment, we include harassment against persons of disability, we include people who harass because of age, a whole host. And so according to human rights legislation, there is no tolerance for any form of harassment. We need to have that strengthened in the employment equity plans.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): Thank you very much, ladies, for your testimony and presentation.

• 2030

Nous entendrons maintenant le groupe des Employeurs des transports et communications de régie fédérale. Mesdames, je vous souhaite la bienvenue.

May I ask you to identify yourselves, for the record?

[*Traduction*]

Vous avez parlé des coûts. Un témoin précédent nous a dit qu'aux États-Unis, si l'on éliminait la discrimination en matière d'emploi à l'endroit d'une série de groupes, cela représenterait pour l'économie, y compris les employeurs, un gain de 20 milliards de dollars en une seule année. De plus, nous avons reçu hier une entreprise, le Manitoba Telephone System, qui nous a dit que les gens qui s'opposaient à l'équité en matière d'emploi chez les cadres de l'entreprise avaient demandé que le coût de l'équité en matière d'emploi figure explicitement dans le budget. Ce qui a été fait pendant quelques années. On s'est rendu compte que la somme était honteusement faible. C'est pourquoi on l'a retirée cette année. Il est bon que ces chiffres soient disponibles, afin que l'on puisse constater combien le coût est minime. L'avantage concurrentiel, comme vous le disiez, est pourtant substantiel. D'ailleurs, l'équité en matière d'emploi est probablement une excellente décision pour une entreprise, du point de vue de la rentabilité.

Je voulais poser une question au sujet des politiques de harcèlement. Le lieu de travail peut être menaçant pour les gens subissant du harcèlement sexuel. Vous avez également parlé de harcèlement racial.

Mme Benjamin: De toutes les formes de harcèlement.

M. Skelly: Je me demande comment l'on peut traiter de ce sujet dans l'élaboration des programmes d'équité en matière d'emploi. Avez-vous une liste des améliorations à apporter aux programmes d'équité? Quelles mesures peuvent être prises pour lutter contre le harcèlement sexuel ou racial ou contre toute autre forme de harcèlement? Vous pourriez peut-être faire une liste des améliorations à apporter à un programme d'équité en matière d'emploi.

Mme Benjamin: Je ne pense pas qu'il puisse s'agir simplement d'une liste. Certaines choses doivent faire l'objet de discussions avec les travailleurs, dans le milieu de travail. Qui connaît mieux le harcèlement sexuel que les femmes? Il faudrait donc créer des comités de femmes, je pense, dans le cadre de l'élaboration de politiques relatives au harcèlement. Ces comités pourraient également contrôler l'efficacité des politiques. Il y a divers types de discrimination au travail, divers types de harcèlement. Le harcèlement sexuel est l'un des principaux, mais il faut également tenir compte du harcèlement racial, du harcèlement à l'endroit des personnes handicapées, du harcèlement en raison de l'âge, etc. Et d'après la loi sur les droits de la personne, on ne devrait tolérer aucune forme de harcèlement. Il faut renforcer ce principe dans les programmes d'équité en matière d'emploi.

La vice-présidente (Mme Bertrand): Merci beaucoup, mesdames, pour votre exposé et votre témoignage.

We are now going to hear from the Federally Regulated Employers—Transportation and Communications. Welcome ladies.

Puis-je vous demander de vous présenter pour le compte rendu?

[*Text*]

Ms Joan Grant (Chairperson, Employment Equity Sub-Committee, Federally Regulated Employers—Transportation and Communications): Good evening. We're representing FETCO, which stands for Federally Regulated Employers—Transportation and Communication. With me are Marlene Gallant, Shirley Boucher, and Lorette Glasheen.

We'd like to start off by giving you a bit of an overview in terms of who we are. FETCO is an organization of corporations employing over a quarter of a million of Canada's employees. We very much appreciate the opportunity to have input into the process of reviewing the Employment Equity Act.

Over the five years since the passage of the act we have all learned a great deal about the many elements that contribute to achieving employment equity. The legislation and the Federal Contractors Program have served an invaluable role in focusing attention on the need to encourage change in the composition and distribution of the employed work force.

A solid foundation has been laid, and this legislative review provides an opportunity to move another step forward in the quest for employment equity. In its early stages, employment equity in Canada has concentrated on statistics and quantitative measures of specific results.

The next and most critical stage is the integration of employment equity principles into the day-to-day operation of organizations. The challenge is to build on what we have learned and focus on the attitudinal and social changes that are fundamental to achieving employment equity.

We took advantage of the opportunity to submit a brief in January, which you have had the opportunity to review. Tonight, my colleagues and I would like to take advantage of the time to touch briefly on a few of the significant areas.

The first major issue we would like to look at is the role of government. It is FETCO's position that all government departments and agencies should be subject to the same requirements as federally legislated employers. The government should become a role model for the implementation of employment equity in Canada.

With respect to the enforcement role of government, this review of the legislation must result in the identification of a single government agency that is to be responsible. The Canadian Human Rights Commission is well established in managing the complaint-driven process. However, the Employment and Immigration Commission is the logical body for employment equity monitoring and enforcement, given its traditional mandate and background in the areas of employment services, training programs and industry, government, and labour initiatives.

Ms Shirley Boucher (Manager, Employment Equity, Canada Post Corp., Federally Regulated Employers—Transportation and Communications): The second major issue we wish to address is that of data. In

[*Translation*]

Mme Joan Grant (présidente, Sous-comité de l'équité en matière d'emploi, Employeurs des transports et communications de régie fédérale): Bonsoir. Nous représentons l'ETCOF, ce qui veut dire les Employeurs des transports et communications de régie fédérale. J'ai ici avec moi Marlene Gallant, Shirley Boucher et Lorette Glasheen.

Je vais commencer par vous dire un peu qui nous sommes. L'ETCOF est une organisation qui regroupe un ensemble de sociétés employant plus de 250,000 personnes au Canada. Nous sommes très heureux de pouvoir prendre part au processus de révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Au cours des cinq ans qui se sont écoulés depuis l'adoption de la loi, nous avons beaucoup appris au sujet des nombreux éléments qui contribuent à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. La loi et le Programme de contrats fédéraux ont joué un rôle précieux en mettant l'accent sur la nécessité de favoriser des changements dans la composition et la répartition des travailleurs.

Ils ont permis de jeter des bases solides, et l'examen législatif en cours nous offre l'occasion de franchir une autre étape vers la réalisation de l'équité en matière d'emploi. À ses débuts, l'équité en matière d'emploi s'est surtout concentrée sur les statistiques et les mesures quantitatives de résultats précis.

La prochaine étape, qui est aussi la plus critique, doit consister à intégrer les principes de l'équité en matière d'emploi à la vie quotidienne des organisations. L'enjeu pour nous consiste à miser sur les enseignements que nous avons tirés jusqu'ici et à nous concentrer sur les changements d'attitude et l'évolution sociale, éléments essentiels à la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

Nous avons eu l'occasion de vous remettre un mémoire en janvier, que vous aurez pu certainement consulter. Ce soir, j'ai l'intention, avec mes collègues, de consacrer le temps qui nous est imparti à évoquer brièvement un certain nombre des points les plus importants.

La première grande question qui nous vient à l'esprit est celle du rôle du gouvernement. L'ETCOF considère qu'il faut que tous les ministères et les organismes fédéraux soient tenus de respecter les mêmes critères que ceux qui s'appliquent aux Employeurs de régie fédérale. Il faut que le gouvernement serve de modèle lorsqu'il s'agit de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi au Canada.

Pour ce qui est du contrôle que doit exercer le gouvernement, il faut qu'à la suite de la révision de la loi, il n'y ait qu'un seul organisme gouvernemental responsable. La Commission canadienne des droits de la personne est la mieux placée pour s'occuper des plaintes. Toutefois, c'est à la Commission de l'emploi et de l'immigration qu'il convient logiquement de confier la charge de contrôler et de faire respecter l'application de l'équité en matière d'emploi, compte tenu du rôle qu'elle joue depuis toujours et des compétences qui sont les siennes dans le domaine des services liés à l'emploi, des programmes de formation et des projets émanant de l'industrie, du gouvernement et des syndicats.

Mme Shirley Boucher (gestionnaire, Équité en matière d'emploi, Société canadienne des postes, Employeurs des transports et des communications de régie fédérale): La deuxième grande question est celle des statistiques. D'après

[*Texte*]

FETCO's experience, data collection has proved to be unreliable. If no change in this area is made by Parliament, the viability of data being the prime indicator of employer performance will continue to be diminished.

• 2035

The first of our three major areas of concern is the external work force availability data. The definitions are incompatible between the census information and the regulations to the act. We were very pleased to note that member Robert Skelly just a few minutes ago stated this same comment.

One of the other major issues is the voluntary nature of self-identification, which creates seriously invalid data. With respect to this last issue, for example, many FETCO members have employees on payroll receiving disability pensions and/or employees who have received special workplace accommodations and who have not self-identified.

One of our members has a situation where they are being asked by the Canadian Human Rights Commission, as part of a joint voluntary review of their employment practices, to raise the representation of their visible minorities in one location from 9% to 22%. These are employees whose status as a designated group is by definition visible, and in this case an independent management assessment indicates that they are already over 50%. This is a significant undercount and a major problem of credibility for the entire process.

A viable response to the data-related problems of persons with disability would be removing from the definition the terminology "disadvantaged in employment", combined with voluntary self-identification, visual identification by management, and/or identification subsequent to the provisions of reasonable accommodation and disability payment.

Ms Marlene Gallant (Director General, Human Rights and Employment Equity, Bell Canada, Federally Regulated Employers—Transportation and Communications): The third issue we want to raise is the content and filing of employers' action plans. It is a generally accepted rule that a plan is required in order successfully to integrate employment equity into the marketplace. What is not accepted, because there is a gap in the various levels of understanding, is the distinction between voluntary goals and quotas, what an effective employment equity plan contains, and whether or not plans should be subject to public scrutiny.

Introducing quotas would further aggravate the current excessive focus on statistics that are subject to as many interpretations as there are people doing the analysis. While hiring goals may be relevant to one company, they may not be representative to another. A 1% increase in representation in one company is nominal. It may be significant in another.

[*Traduction*]

ce qu'a pu voir l'ETCOF, les statistiques recueillies manquent de fiabilité. Si le Parlement n'intervient pas dans ce domaine, l'utilité des statistiques visant à attester du rendement des employeurs continuera à se dégrader.

Le premier de nos trois sujets de préoccupation est celui des statistiques sur la disponibilité de la main-d'oeuvre extérieure. Les définitions que l'on trouve dans le recensement sont incompatibles avec celles du règlement de la loi. Nous sommes très heureuses de constater que le député Robert Skelly a fait il y a quelques minutes la même observation.

Il y a un autre gros problème, qui est celui de l'auto-identification, laissé à l'appréciation de la personne concernée, et cela fausse gravement les données. À cet égard, de nombreux membres de l'ETCOF ont, par exemple, sur leur liste de paie des employés qui reçoivent des pensions d'invalidité ou encore qui bénéficient d'une mesure d'adaptation au travail, et qui pourtant ne se sont pas auto-identifiés.

Ainsi l'un de nos membres, qui a de son plein gré procédé conjointement avec la Commission canadienne des droits de la personne à un réexamen de sa politique d'emploi, s'est vu demander par cette dernière de porter la représentation de ces minorités visibles de 9 à 22 p. 100 dans un établissement donné. Il s'agit là d'employés appartenant à des catégories désignées, par définition, visibles et, dans ce cas précis, une évaluation faite indépendamment par la direction révèle qu'ils représentent d'ores et déjà plus de 50 p. 100 du total. Il y a là une sous-estimation caractéristique, qui remet en cause la crédibilité de l'ensemble du système.

Un des moyens de remédier à cette imperfection des statistiques concernant les personnes handicapées serait de ne plus faire référence dans la définition à l'expression «défavorisé aux fins de l'emploi» en associant à l'auto-identification une identification faite directement par les directions et(ou) une identification faisant suite à l'aménagement d'installations raisonnablement adaptées et au paiement d'une indemnité d'invalidité.

Mme Marlene Gallant (directrice générale, Droits de la personne et équité en matière d'emploi, Bell Canada, Employeurs des transports et communications de régie fédérale): Le troisième point que nous voulons aborder est celui de la présentation et du contenu des plans d'action publics des employeurs. On reconnaît généralement qu'il faut un plan pour que l'équité en matière d'emploi soit mise en oeuvre avec succès sur le marché de l'emploi. Ce qu'on comprend moins, parce que tout le monde ne voit pas la chose de la même façon, c'est la distinction qu'il faut faire entre objectifs volontaires et quotas, ce que doit contenir un plan d'équité en matière d'emploi pour être efficace et dans quelle mesure ces plans doivent être soumis à un contrôle public.

La mise en place de quotas ne ferait qu'aggraver la situation actuelle, qui est caractérisée par un recours excessif à des statistiques soumises à autant d'interprétations qu'il y a d'analystes. Certains objectifs en matière d'embauche peuvent être pertinents pour une entreprise donnée et ne pas l'être pour une autre. Une amélioration de 1 p. 100 de la représentation peut être minime pour une société donnée. Elle peut être significative pour une autre.

[*Text*]

Employers contend that a good employment equity plan must include more than numerical goals. Myriad qualitative initiatives and strategic action plans to hire, integrate, develop, promote, and retain designated group members must also be present.

For example, an effective employment equity plan might typically include a number of items related to systems, tracking and monitoring of under-representation and over-representation, voluntary numerical goals, employee awareness and communication programs, removal of barriers through consultation with unions, removal of barriers in personnel policies and practices, provision of reasonable accommodation, concrete plans to modify building access, work and family issues, and other similar measures designed to open employment systems to ensure equal opportunity to all. Further examples are outreach programs, training workshops, career counselling, and bridging programs for women in trades technology and operations.

The obligation of an employer to prepare a plan and the right to hold that plan internally to maintain confidentiality should be upheld, since the scope of a plan is far-reaching. Because of its link to business planning, work force growth, or rationalization strategies, an employment equity plan must be considered as proprietary information not suitable for public disclosure. It is essential that the effort and goodwill already demonstrated by most employers be stimulated in order to build on the positive, rather than implementing changes that are perhaps requested due to a lack of understanding or experience in actually working to implement positive policies and practices in employment.

It is important to recognize that everyone has a responsibility in the area of employment equity, and greater emphasis should be placed on education of the public.

Ms Lorette Glasheen (Manager, Employment Equity, CP Rail, Federally Regulated Employers—Transportation and Communications): Let's keep in mind that employers can't do this single-handedly. In the past, federally regulated employers have focused their efforts on the systems needed to track employment equity internally and to report publicly. We are currently focusing our efforts on entrenching employment equity practices, on changing our various corporate cultures, and on integrating employment equity into our day-to-day business activities. We see this process as the heart and soul of employment equity and critical to its long-term success.

[*Translation*]

Les employeurs affirment qu'un bon plan d'équité en matière d'emploi ne se contente pas de fixer de simples objectifs chiffrés. Il faut aussi qu'il y ait une myriade de mesures qualitatives et de plans d'action stratégique en matière d'embauche, d'intégration, de perfectionnement, de promotion et de maintien en place des employés appartenant à des catégories désignées.

Ainsi, pour être efficaces, il faut, par exemple, que le plan d'équité en matière d'emploi s'occupe des éléments liés au système, de la détection et du suivi des cas de sur ou de sous-représentation, de la fixation d'objectifs chiffrés d'application volontaire, de la mise en place de programmes de communication et de sensibilisation des employés, de la suppression des obstacles en consultation avec les syndicats, de l'enlèvement des blocages entraînés par les politiques et les pratiques des services du personnel, de l'aménagement de locaux raisonnablement adaptés, de l'adoption de plans concrets pour modifier les facilités d'accès aux immeubles, de l'examen des questions liées au travail et à la famille, et d'autres mesures du même type visant à faciliter l'accès au marché de l'emploi afin de donner à tous les mêmes chances. On peut penser aussi aux programmes de sensibilisation sur place, aux ateliers de formation, aux conseils en carrière et aux programmes de réinsertion des femmes dans les métiers techniques et dans le secteur de l'exploitation.

Il convient de maintenir pour l'employeur l'obligation d'élaborer un plan et le droit de ne pas le divulguer à l'extérieur pour en assurer la confidentialité étant donné qu'un tel plan a une grande portée. Comme il est lié à la planification de l'entreprise, à la croissance de ses effectifs ou à ses stratégies de rationalisation, le plan d'équité en matière d'emploi doit être considéré comme une information confidentielle qui ne doit pas faire l'objet d'une divulgation publique. Il est indispensable que les efforts et que la bonne volonté dont ont fait preuve jusqu'à présent la plupart des employeurs soient encouragés de manière positive et qu'on ne se contente pas de mettre en oeuvre des changements qui s'expliquent peut-être par un manque de compréhension ou d'expérience de ce qui est véritablement efficace lorsqu'on cherche à mettre en oeuvre des politiques et des méthodes d'emploi allant dans le bon sens.

Il faut bien se rendre compte que tout le monde a des responsabilités dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et qu'il convient de mettre davantage l'accès sur l'éducation du public.

Mme Lorette Glasheen (gestionnaire, Équité en matière d'emploi, CP Rail, Employeurs des transports et communications de régie fédérale): Il faut bien voir que les employeurs ne peuvent pas tout faire seuls. Jusqu'à présent, les Employeurs de régie fédérale ont axé leurs efforts sur les systèmes visant à suivre l'application des politiques d'équité en matière d'emploi au plan interne et à en faire état publiquement. Aujourd'hui, nous nous efforçons de fixer dans notre organisation les pratiques d'équité en matière d'emploi, de changer nos différentes cultures d'entreprise et d'intégrer l'équité en matière d'emploi à la vie quotidienne de nos entreprises. Pour nous, c'est ce qui est au coeur du problème et c'est de là que va dépendre le succès à long terme de l'équité en matière d'emploi.

[*Texte*]

• 2040

We would ask that your recommendations recognize that employers are increasingly on side. The challenge now is to include in the process those players who have an impact on our effectiveness but who are currently excluded from the legislation. By this we do not mean the small employer, the employer with 100 employees or less. Small business in this country is already overburdened by government. But there is significant spill-over into our work force of the large societal issues. Employer training programs, for example, can only go so far in addressing stereotypical thinking regarding race and gender.

Attention should now be focused on the supply side of the employment equation. The demand side, employers, is now well on its way. We need amendments to this act that will help us build on the momentum we have established to date. We need amendments that will encourage our other partners to do their part.

Ms Grant: Employment equity will be achieved only if all the various partners, including employers, all levels of government, unions, educational institutions, and designated group organizations, are committed and working together. Employment equity is becoming a matter of good business practice. If Canada is to achieve the global competitiveness we seek through greater efficiency and productivity improvement, this committee must balance the legitimate demands of Canadian citizens with business realities.

In closing, we would ask that the committee give serious consideration to the recommendations both in our position paper, submitted in January, and in our presentation to you here this evening.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): Thank you very much for your very interesting presentation.

Mrs. Clancy: A couple of things trouble me in your presentation. There are a couple of things I am delighted with, and there are things we appear to agree on, but I am troubled... I'll just put them out and you can tell me whether I'm on the wrong track here.

I look at what you say in the introduction. You say the challenge is to build on what we have learned and to focus on—and the italics are mine, as they say in court cases—attitudinal and societal changes that are fundamental to achieving employment equity. I then look at page 4, where you say employer training programs, for example, can go only so far in addressing stereotypical thinking regarding race and gender. I guess what's bothering me here is I think I'm getting a message that legislation shouldn't push too far in creating sanctions for the kind of...and I've learned a new word today. What we used to call "systemic discrimination"—and you are not the first ones to use

[*Traduction*]

Nous souhaitons que vous preniez acte dans vos recommandations du fait que les employeurs sont de plus en plus du bon côté. Ce qu'il faut, aujourd'hui, c'est faire participer à cette évolution les intervenants dont dépend notre efficacité, mais qui sont à l'heure actuelle exclus par la législation. Nous ne parlons pas des petits employeurs, des entreprises qui emploient 100 personnes au maximum. Elles ont déjà bien à faire dans ce pays avec ce que leur impose le gouvernement. Par contre, les problèmes qui touchent la société en général influent largement sur notre main-d'oeuvre. Ainsi, les programmes de formation des employeurs ne peuvent avoir qu'une influence limitée sur les stéréotypes liés à la race et au sexe des individus.

Il faut maintenant regarder le problème de l'emploi sous l'aspect de l'offre. Pour ce qui est de la demande, les employeurs ont fait un bon bout de chemin. Nous avons besoin que des modifications soient apportées à la loi pour nous permettre de progresser encore davantage. Nous avons besoin de modifications qui incitent les autres intervenants à faire leur part.

Mme Grant: On ne parvient à l'équité en matière d'emploi que si tous les partenaires sociaux, les employeurs, les différents paliers de gouvernement, les syndicats, les établissements d'enseignement et les différentes organisations représentant les catégories désignées, s'engagent à travailler la main dans la main. L'équité en matière d'emploi devient de plus en plus une question d'éthique d'entreprise. Si l'on veut que le Canada soit, comme nous le souhaitons, concurrentiel au plan mondial en améliorant son efficacité et sa productivité, il faut que votre comité parvienne à concilier les revendications légitimes des citoyens canadiens avec les réalités de l'entreprise.

En conclusion, nous demandons au comité de se pencher avec soin sur les recommandations que nous avons faites dans notre document d'orientation présenté en janvier ainsi que dans notre exposé de ce soir.

La vice-présidente (Mme Bertrand): Merci de cet excellent exposé.

Mme Clancy: Une ou deux choses m'intriguent dans votre exposé. Il y a une ou deux choses que je trouve excellentes, d'autres sur lesquelles il semble que nous soyons d'accord, mais ce qui m'intrigue... Je vais me contenter de vous les énoncer, et vous me direz si je me trompe.

Je me reporte à votre introduction. Vous nous dites que l'enjeu consiste à miser sur les enseignements que nous avons tirés jusqu'ici et à nous concentrer—je cite, comme on dit en justice—sur les changements d'attitude et l'évolution sociale, éléments essentiels à la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Je passe maintenant à la page 4, où vous nous dites que les programmes de formation des employeurs, par exemple, ne pensent avoir qu'une influence limitée sur les stéréotypes liés à la race et au sexe des individus. Ce qui me préoccupe, ici, c'est que j'ai l'impression qu'on nous demande d'éviter d'aller trop loin dans la loi et de prévoir des sanctions dans ce genre de... je crois d'ailleurs que j'ai

[*Text*]

this—is now becoming "corporate culture". I'm going to stick with "systemic discrimination", because it says what I'm talking about a little faster.

It seems to me what you're saying to us...and I refer to your final comment that this committee must balance the legitimate demands of Canada's citizens with business realities. This may be a knee-jerk reaction on my part—it wouldn't be the first time—but when it comes to systemic discrimination in the workplace, I have difficulty in looking at a "balance" if that balance means I can't take major steps toward eradicating what is out-and-out discrimination. I wonder if you would reassure me on that point.

Ms Grant: The point we are trying to raise is that we see our responsibility in organizations to be working in the framework we have with systemic discrimination. But part of what we are dealing with is an attitude of society. It has been pretty clear, with some of the things that have gone on in Canada, that the public at large doesn't have a particularly good understanding of the demographic make-up of our country. As an employer, we can deal with behaviours on the job, with way the practices and policies and so forth proceed. We do the best we can at this point with those kinds of things. But the thing that's going to—

Mrs. Clancy: Some do.

Ms Grant: Some do; I will agree with you there. But we have to recognize that the longer-term success is going to be tied to real appreciation of the role the various elements of the population can play in society.

• 2045

Mrs. Clancy: Then I think we have a major disagreement here. I'll give you the same example I gave the previous witnesses, which is the example of sexual harassment, a very difficult area for some people to grasp today. Most of those "some people" belong to one gender, and I suppose that's only to be expected, with the greatest of respect to them, but I am not prepared to wait for a full comprehension in society of sexual harassment before I see it legislated against. I'm not prepared to be sympathetic to employers who are telling me they have to wait until people really understand this before they can handle it. This isn't what you're saying, is it?

Ms Grant: That's not what we're saying at all. In fact, I think most of our member organizations would have well-established sexual and personal harassment policies in operation. Unfortunately, I'm not prepared tonight to talk about that, but the Canada Labour Code deals with the issue of sexual harassment. There is something there. In what we're saying here, there's no suggestion that we don't have a responsibility to deal quickly and effectively with those kinds of issues. What we're saying is that employers can't do it alone.

[*Translation*]

appris une nouvelle expression aujourd'hui. Ce qu'on appelait jusqu'alors «discrimination provenant du système» vous l'appelez aujourd'hui—et vous n'êtes pas les premiers—«culture d'entreprise». Je vais m'en tenir à «discrimination provenant du système» pour me faire comprendre plus rapidement.

Il me semble que ce que vous voulez nous dire... et je me rapporte à votre conclusion, c'est qu'il faut que notre comité concilie les aspirations légitimes des citoyens canadiens avec les réalités du monde des affaires. C'est peut-être chez moi une réaction épidermique—ce ne serait pas la première fois—mais lorsqu'on parle de discrimination provenant du système sur le lieu de travail, j'ai du mal à me montrer «conciliante» si cet esprit de conciliation empêche de prendre des mesures importantes pour écarter ce qu'on peut appeler des cas de discrimation flagrants. J'aimerais que vous me rassuriez sur ce point.

Mme Grant: Ce que nous voulons faire comprendre, c'est que nous sommes prêts à faire face à nos obligations, qui sont de lutter contre la discrimination provenant du système dans nos organisations. Il n'en reste pas moins qu'il faut tenir compte des comportements de la société en général. Il est assez clair, par exemple, compte tenu de ce qu'on peut voir au Canada, que l'opinion publique ne comprend pas très bien quelle est la composition démographique de notre pays. En tant qu'employeur, nous pouvons régler les comportements au travail, nos méthodes et nos politiques, etc. Nous faisons le maximum en ce sens dans les circonstances actuelles. Toutefois pour ce qui est d'envisager...

Mme Clancy: Certains le font.

Mme Grant: Certains le font; je suis d'accord avec vous sur ce point. Il faut cependant bien voir que le succès à long terme dépendra de l'appréciation du rôle que peuvent effectivement jouer les différents éléments de la population au sein de la société.

Mme Clancy: Ici, j'ai l'impression que nous ne sommes absolument pas d'accord. Je vais vous donner le même exemple qu'au témoin précédent, celui du harcèlement sexuel, que certaines gens semblent avoir bien du mal à comprendre aujourd'hui. «Certaines gens», cela veut dire dans la plupart des cas des gens d'un sexe particulier, et j'imagine qu'il faut bien s'y attendre, avec tout le respect que je leur dois, mais je ne suis pas disposée à attendre que la société comprenne pleinement ce que signifie le harcèlement sexuel avant de légiférer pour m'y opposer. Je ne suis pas disposée à voir d'un bon oeil les employeurs qui me disent qu'il faut attendre que les gens comprennent bien le problème avant de s'y attaquer. J'espère que ce n'est pas ce que vous me dites?

Mme Grant: Absolument pas. En réalité, la plupart des organisations qui nous sont affiliées ont des politiques bien établies de lutte contre le harcèlement sexuel et de nature personnelle. Je ne suis malheureusement pas préparée pour en parler aujourd'hui, mais le Code du travail du Canada traite de la question du harcèlement sexuel. Quelque chose est fait dans ce domaine. Nous ne voulons absolument pas dire ici que nous n'avons pas la responsabilité de nous attaquer rapidement et efficacement à ce genre de problème. Nous nous contentons de signaler que les employeurs ne peuvent pas tout faire seuls.

[*Texte*]

Mrs. Clancy: I agree, but I did need that reassurance. I think you will find that some of us, at least, are going to be pushing legislation that pulls people along and doesn't just react to their attitudes.

Ms Grant: One of the areas we are concerned about is the issue of numerical measurement, which doesn't speak to the issue of sexual harassment and that sort of thing, either.

Mrs. Clancy: By the way, I couldn't agree with you more. The other thing was that you said including more than numerical goals, but again, not less than numerical goals. All right?

Ms Gallant: One of the points is that we are looking towards having complementary programs outside the workplace. I don't think anyone denies that we fully recognize our responsibility in this area and we fully encourage what is contained in this legislation, but there is indeed a significant amount of work to be done in the educational sector with young people.

Mrs. Clancy: That's why I said in the beginning that there were many things I agreed with and that delighted me. I just wanted to clear those others up. Thank you very much.

Mr. Nunziata: How many companies are part of FETCO?

Ms Grant: It would be more than 20. FETCO is an organization of both large corporations and organizations representing smaller corporations, so there would be in total over 100 actual companies, but they're represented by approximately 20 groups.

Mr. Nunziata: All federally regulated?

Ms Grant: All federally regulated.

Mr. Nunziata: I assume each of you is responsible for employment equity at your respective companies.

Ms Glasheen: Yes, I believe there was a list of our respective companies handed out earlier. We are here representing FETCO, but we are all employment equity practitioners and professionals. We manage the process for our employers.

Mr. Nunziata: With respect to mandatory targets, I understand that in your brief you indicated they would be counter-productive and that your respective employers don't support mandatory targets. Yet we've heard a number of witnesses give evidence to the effect that without mandatory targets, we're many years away from employment equity. How would you respond to other witnesses who have come forward and argued that without mandatory targets, employment equity is ages away?

Ms Glasheen: There seems to be some confusion in terms. We use the word "quotas", and what we mean by that is numerical objectives imposed externally by third parties. But don't misunderstand us. There is a component in the current legislation that requires all employers to have goals and timetables. It's not voluntary in that sense. By mandatory goals, do you mean quotas, or do you mean goals and objectives?

[*Traduction*]

Mme Clancy: J'en conviens, mais j'avais besoin qu'on me rassure. Vous pourrez constater qu'un certain nombre d'entre nous, du moins, vont s'efforcer de faire adopter une législation qui fasse avancer les gens et ne se contente pas de réagir à leur comportement.

Mme Grant: Ce qui nous préoccupe, entre autres, c'est la question des critères chiffrés, qui ne rendent pas compte d'ailleurs de problèmes comme celui du harcèlement sexuel.

Mme Clancy: En effet, je suis tout à fait d'accord avec vous. Vous nous avez dit aussi qu'il y avait des objectifs chiffrés, mais qu'il fallait autre chose. Est-ce bien cela?

Mme Gallant: Nous voudrions aussi qu'il y ait des programmes complémentaires à l'extérieur du lieu de travail. Nous sommes tout à fait conscients des responsabilités qui sont les nôtres en ce domaine et nous sommes tout à fait en faveur des dispositions de la loi, mais il y a effectivement beaucoup à faire auprès des jeunes au sein des établissements d'enseignement.

Mme Clancy: C'est pourquoi j'ai dit au début qu'il y avait de nombreuses choses dans votre exposé avec lesquelles j'étais d'accord et que je trouvais très intéressantes. Je voulais simplement faire préciser le reste. Je vous remercie.

M. Nunziata: Il y a combien de sociétés affiliées à l'ETCOF?

Mme Grant: Plus de vingt. L'ETCOF est une organisation qui regroupe à la fois de grosses sociétés et des organisations représentant des sociétés plus petites, de sorte qu'il y a au total plus de 100 entreprises différentes, qui sont représentées toutefois par une vingtaine de groupes.

M. Nunziata: Tous régis par le fédéral?

Mme Grant: Tous régis par le fédéral.

M. Nunziata: J'imagine que chacune d'entre vous est chargée des questions d'équité en matière d'emploi dans sa société.

Mme Glasheen: Oui, je crois que nous vous avons distribué tout à l'heure la liste de nos différentes entreprises. Nous sommes ici pour représenter l'ETCOF, mais nous sommes par ailleurs spécialisées dans les questions d'équité en matière d'emploi. Nous administrons ce programme pour le compte de nos employeurs.

M. Nunziata: Pour ce qui est des objectifs à respecter obligatoirement, vous indiquez dans votre mémoire qu'ils seraient nuisible et que vos employeurs respectifs n'y sont pas favorables. Pourtant, nous avons entendu un certain nombre de témoins nous dire qu'en l'absence d'objectifs d'application obligatoire, il nous faudra encore de nombreuses années pour parvenir à l'équité en matière d'emploi. Que répondez-vous à ces témoins qui sont venus nous dire qu'en l'absence d'objectifs d'application obligatoire, l'équité en matière d'emploi est encore à des années-lumière?

Mme Glasheen: Il semble qu'il y ait une confusion dans les termes. Nous parlons de àquotasà et nous entendons par là des objectifs chiffrés imposés de l'extérieur par des tiers. Comprenez-nous bien, toutefois. Une disposition de la loi actuelle exige que tous les employeurs aient des objectifs et des échéanciers. De ce point de vue, il n'y a pas d'application volontaire. Par objectif d'application volontaire, entendez-vous des quotas, ou de simples buts et objectifs?

[*Text*]

Mr. Nunziata: Goals and objectives.

Ms Glasheen: That's already a part of the legislation, and that's an essential element of any planning process for employment equity.

• 2050

Mr. Nunziata: But it's voluntary, it's not mandatory. There are no sanctions—

Ms Glasheen: It's not voluntary. The current legislation requires that employers have goals and timetables.

Mr. Nunziata: Yes, but there are no sanctions.

Ms Glasheen: Correct.

Mr. Nunziata: That's one of the major criticisms of the bill. "It has no teeth." I suspect this committee might be convinced to include some sanctions in the act. The previous witness agreed that employment equity might be a condition of licensing. How would you react to that? Do you think it would expedite it?

Ms Glasheen: Employment equity. . .?

Mr. Nunziata: Would employment equity be expedited in your respective industries if it became a condition of the licence you get to operate from the federal government?

Ms Glasheen: You know, that term "employment equity" can mean so many things to so many people, and it's hard for us to respond without knowing what you mean. Do you mean employment equity in the real, broader sense of the process or are you talking about goals and timetables?

Mr. Nunziata: What did you mean on page 5? You said: "Employment equity will be achieved only if all the various partners. . ." What did you mean by—

Ms Glasheen: We meant the broader, the real measure, which is unfair practices being removed as an entrenched element of systems.

Mr. Nunziata: That's all? Just removing the unfair practices?

Ms Glasheen: I mean I'm talking about the broad social issues.

Mr. Nunziata: Yes, but if it's just a matter of removing the unfair practices, how do you achieve fairness or balance?

Ms Gallant: I think, if I may, employers do contend that monitoring is definitely an issue and that we are open to on-site monitoring of our plans and that sort of thing. What we are concerned about is sanctions to the extent of putting teeth into this legislation as being the sole response to the requirements that are needed to move employment equity forward in this country.

If we think just putting teeth into this through sanctions is going to resolve the current issues, that may be a false impression. There are definitely some qualitative things and some fundamental problems we have tried to outline in our

[*Translation*]

M. Nunziata: Des buts et des objectifs.

Mme Glasheen: Cela fait déjà partie de la loi, et c'est une composante essentielle de toute planification d'un Programme d'équité en matière d'emploi.

M. Nunziata: Mais c'est d'application volontaire et non pas obligatoire. Il n'y a pas de sanction. . .

Mme Glasheen: Ce n'est pas volontaire. La législation actuelle exige que les employeurs aient des objectifs et des échéanciers.

M. Nunziata: Oui, mais il n'y a pas de sanction.

Mme Glasheen: C'est exact.

M. Nunziata: C'est l'une des grandes critiques que l'on fait au projet de loi. «Il n'a pas de mordant». J'ai l'impression que notre comité pourrait être amené à prévoir certaines sanctions dans la loi. Le témoin qui vous a précédé était d'accord pour qu'on subordonne éventuellement l'octroi de la licence d'exploitation au respect de l'équité en matière d'emploi. Qu'en pensez-vous? Est-ce que cela nous ferait avancer, à votre avis?

Mme Glasheen: Concernant l'équité en matière d'emploi. . .?

M. Nunziata: Est-ce que l'équité en matière d'emploi irait plus vite dans les secteurs que vous représentez si votre licence d'exploitation accordée par le gouvernement fédéral en dépendait?

Mme Glasheen: Vous savez, l'expression «équité en matière d'emploi» revêt bien des sens différents selon les gens, et il est difficile de vous répondre sans savoir ce que vous voulez dire par là. Parlez-vous d'équité en matière d'emploi au sens large et véritable de la chose, ou est-ce que vous vous référez aux objectifs et aux échéanciers?

M. Nunziata: Qu'entendez-vous par là dans votre mémoire? Vous nous dites «que l'on ne parviendra à l'équité en matière d'emploi que si les différents intervenants. . .» Qu'entendez-vous par là. . .

Mme Glasheen: Nous entendons par là des mesures plus générales, plus vraies, qui consistent à débarrasser le système des pratiques inéquitables qui y sont enracinées.

M. Nunziata: C'est tout? Débarrasser le système des pratiques inéquitables?

Mme Glasheen: Je parle ici des problèmes sociaux plus généraux.

M. Nunziata: Oui, mais s'il s'agit simplement de débarrasser le système des pratiques inéquitables, comment allez-vous parvenir à une certaine équité, à un certain équilibre?

Mme Gallant: Si vous me permettez d'intervenir, je dirais que les employeurs n'ignorent pas que la question du contrôle se pose, et nous ne sommes pas contre des choses comme le contrôle de nos plans sur place. Ce qui nous inquiète, c'est que, pour donner du mordant à la législation, on fasse des sanctions, la seule réponse aux exigences d'évolution qui existent au Canada dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Nous aurions tort de penser qu'en imposant des sanctions pour donner du mordant à la législation nous allons résoudre les problèmes actuels. Il est indéniable qu'il y a une dimension qualitative et un certain nombre de problèmes de

[*Texte*]

presentation that we feel are critical, whether that be in the area of self-identification or a question of not simply looking at the statistical analyses but also looking at the qualitative plans that need to be put forth to move this program forward.

So we feel, while there is the question of monitoring, that a punitive approach is not necessarily the one that's going to take us all down the path we want to go.

Mr. Nunziata: Could I just ask one final question. On a scale of 1 to 10, how close are your respective corporations to employment equity, if employment is 10?

Ms Boucher: Before I would answer on a scale of 1 to 10, I think you have to take into consideration what we indicated with respect to the data and what you mean by how close we are to achieving employment equity. If you are looking strictly at your numbers, I think there is no way an employer is going to give a rating on a scale of 1 to 10. Every employer has progressed since the implementation of the Employment Equity Act.

As we stated in the introduction, there was a first phase whereby you had to get your systems in place, you had to survey your work force, and that took a few years before it was off and running, before you even had your first employment equity report from EIC in 1988.

So employers have certainly been progressing with respect to employment equity, but if you're looking at numbers alone, I don't think we could give it a grade from 1 to 10, in all honesty. Based on the data and on what we are being evaluated against, it's not showing what is in the work force today.

Mr. Nunziata: If the present act were to continue in its present form, do you perceive an acceleration of employment equity at your respective corporations? Would you expect progress to be a little quicker?

• 2055

Ms Grant: I think there are some reasons to believe things will move a little bit quicker because of some of the things that are happening. If you look at the issue of women, we know there are more women in the work force than ever before. We know they're entering the work force in larger numbers. We know they're better educated than they've been before.

You're not going to see women at the very top of corporations until they have experience and have had opportunities to move up through those organizations. That's not to say it's going to happen overnight. I have been in the work force for 20 years, and the opportunities available now are hugely different from 20 years ago. That's not to say the problems are resolved, but I do think we're making progress.

[*Traduction*]

fond que nous nous sommes efforcés de présenter dans notre exposé et qui, à notre avis, sont fondamentaux, qu'il s'agisse des questions d'auto-identification ou du fait qu'il ne faut pas simplement procéder à une analyse statistique, mais qu'il importe aussi de mettre en oeuvre des plans qualitatifs si l'on veut que ce programme avance.

Certes, pour nous, la question du contrôle se pose, mais nous n'avons pas l'impression que la répression soit nécessairement la solution qui nous fera avancer dans la bonne voie.

M. Nunziata: Une dernière question. Quelle est la note que vous donneriez à vos sociétés respectives sur la question de l'équité en matière d'emploi, avec un barème de notation de un à dix, dix étant la meilleure note?

Mme Boucher: Avant de vous répondre par une note de un à dix, il me semble qu'il vous faut tenir compte de ce que nous vous avons dit au sujet des statistiques et de ce qui constitue selon vous la meilleure façon de se rapprocher de l'équité en matière d'emploi. Si l'on s'en tient strictement à vos chiffres, je ne crois pas qu'un employeur soit prêt à donner une note de un à dix. Tous les employeurs ont progressé depuis la mise en place de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Comme nous l'avons dit dans l'introduction, il y a eu une première étape au cours de laquelle il a fallu mettre en place les systèmes, faire des enquêtes sur la main-d'oeuvre, et il a fallu quelques années pour tout cela, avant qu'on puisse recevoir en 1988 le premier rapport de la CEIC au sujet de l'équité en matière d'emploi.

Les employeurs ont donc évidemment progressé sur cette question, mais en toute honnêteté, si l'on considère uniquement les chiffres, je ne crois pas qu'on puisse accorder une note de un à dix. Les statistiques qui nous servent de critère d'évaluation ne correspondent pas à ce qui est effectivement aujourd'hui notre main-d'oeuvre.

M. Nunziata: Si l'on devait conserver la loi actuelle, l'équité en matière d'emploi progresserait-elle plus vite au sein de vos sociétés respectives? Selon vous, les progrès seraient-ils un peu plus rapides?

Mme Grant: Je crois que nous avons quelques raisons de penser que les choses iront un petit peu plus vite avec ce qui est en train de se passer. Prenez le cas des femmes, nous savons qu'il n'y a jamais eu autant de femmes qu'aujourd'hui dans la population active. Nous savons qu'elles entrent dans la population active en grand nombre, qu'elles sont plus instruites que jamais.

Vous ne verrez pas de femmes à la tête des grandes entreprises tant qu'elles n'auront pas acquis l'expérience nécessaire et qu'elles n'auront pas eu la possibilité de grimper les échelons un à un. Cela ne va pas se faire du jour au lendemain. Je travaille depuis maintenant 20 ans et les possibilités qui s'offrent aujourd'hui n'ont absolument rien à voir avec ce qu'elles étaient il y a 20 ans. Cela ne veut pas dire que tous les problèmes sont résolus, mais je suis convaincue que nous faisons des progrès.

[*Text*]

Mr. Skelly: Thanks very much for your presentation. I was interested in the first few words of your conclusion—that employment equity is working—because of the juxtaposition of the previous two briefs. To use some quotes, "progress is glacial." I believe that indicates slow.

I would assume that Air Canada is one of the employers your organization represents. They pointed out that if Air Canada continued to perform at its current rate, it'll take 60 years to achieve employment equity. Well, some people in this room don't believe Air Canada's going to be around before they achieve employment equity. CBC is twice as fast, if you can call it twice "as fast"—it's going to take 35 years. While you may be right that expectations were pretty high when this legislation came in, there's certainly circumstantial evidence in the figures to indicate that progress hasn't been all that fast—not if it's going to take 60 years for an airline to achieve employment equity.

Ratings are given to employers in the statistical information that comes out in the annual report. I think that instead of the 1 to 10 figures given by Mr. Nunziata, you're rated A, B, and C. All of those are passing grades on a report card, but I'm wondering how many of your membership rate an A, and how many have a C.

Ms Boucher: It varies, depending on the employer. There are certainly A's as well as B's and C's, depending on the employer, and depending on the designated group. For some designated groups, with respect to women, there is A in the general representation.

Ms Gallant: A significant point here is that the A's, B's, and C's are associated both with the numerical and the qualitative initiatives. The qualitative initiatives are the ones that are going to entrench the cultural changes in terms of mind-set and facilitate the integration of people within the workplace. They are the ones we really do not have the opportunity to have viewed by Employment and Immigration currently.

A very restricted amount of information is submitted in terms of the qualitative initiatives. That is a very important component, in addition to the numbers. It doesn't necessarily get the merit it should.

Mr. Skelly: Yes, you mentioned that earlier. One of the concerns I have about the legislation is that you're measured against uncertain statistics, rather than against your own plan, but unfortunately you don't want to make the plans public so that people can then measure you against the plan. Those plans may be dealing with qualitative information, so that people can measure what you propose to do against what you've actually done.

A serious problem in terms of the enforcement of the legislation is that you're being measured against the wrong things instead of measured against your plans.

Ms Grant: In not wanting to make plans public, we're not suggesting that we won't make them available. It's just that for the plan to be meaningful, there should be information in there that is proprietary to the employer.

[*Translation*]

M. Skelly: Merci pour votre exposé. J'ai particulièrement remarqué les premiers mots de votre conclusion—l'équité en matière d'emploi avance—à cause du contraste avec les deux mémoires précédents. On y parle «de progrès de glacier». J'imagine que cela veut dire qu'ils sont lents.

Je suppose qu'Air Canada est l'un des employeurs représentés par votre organisation. Les témoins de tout à l'heure nous ont dit que, si Air Canada continuait au rythme actuel, il lui faudrait 60 ans pour parvenir à l'équité en matière d'emploi. Certains d'entre nous ici n'ont pas l'impression qu'Air Canada existera toujours au moment d'atteindre cette équité en matière d'emploi. Radio-Canada progresse deux fois plus vite, si l'on peut parler de «vitesse»—et il ne lui faudra que 35 ans. Vous avez peut-être raison de dire qu'on s'attendait à de grandes choses lorsque la loi a été adoptée à l'origine, mais on a quelques raisons de penser que les progrès réalisés ne sont pas aussi rapides que cela—si l'on pense qu'une société aérienne va mettre 60 ans pour parvenir à l'équité en matière d'emploi.

Des notes sont attribuées aux employeurs dans les rapports statistiques annuels. Plutôt qu'une note de un à dix, comme le suggère M. Nunziata, on vous attribue un A, un B ou un C. Aucune de ces notes ne vous fait échouer, mais j'aimerais quand même savoir combien de vos membres reçoivent un A et combien se voient attribuer un C.

Mme Boucher: Cela varie, selon l'employeur. Il y a bien sûr des A, des B et des C, selon l'employeur et selon la catégorie désignée. Dans certaines catégories, au sujet des femmes, par exemple, un A a été attribué pour ce qui est de la représentation générale.

Mme Gallant: Il faut signaler ici que les notes A, B et C qui sont attribuées portent à la fois sur les critères numériques et qualitatifs. Les critères qualitatifs sont ceux qui permettent de faire évoluer définitivement les mentalités en imposant des changements culturels et en facilitant l'intégration des gens dans leur milieu de travail. Ce sont eux qu'on n'a pas la possibilité de faire examiner à l'heure actuelle par Emploi et Immigration.

Nous avons très peu de données sur ces critères qualitatifs. C'est une composante importante, en plus des chiffres. Ils ne reçoivent pas tout le crédit qu'ils mériteraient.

M. Skelly: Oui, vous en avez parlé tout à l'heure. Ce que je n'aime pas dans la loi, c'est qu'on vous juge sur la foi de statistiques imprécises et non en fonction de votre propre plan, mais malheureusement, vous ne voulez pas que ces plans soient divulgués, ce qui permettrait à l'opinion publique de vous juger en conséquence. Ces plans pourraient comporter des critères qualititatifs, et l'opinion publique pourrait alors vous juger en fonction de ce que vous avez réalisé par rapport au plan.

L'application de la loi comporte une sérieuse lacune puisque vous êtes jugé en fonction de critères erronés, et non d'après vos propres plans.

Mme Grant: Nous ne voulons pas que ces plans soient rendus publics, ce qui ne veut pas dire que nous voulons les garder secrets. Simplement, pour qu'ils jouent leur rôle, ils doivent comporter des renseignements qui, pour l'employeur,

[*Texte*]

We're more than willing to have them audited, as the Contractors Compliance Program now requires. It's not a suggestion to sweep something away at all. Our feeling is that if the plans are made public, the information on them will obviously be fairly carefully calculated to display a certain public image, and I don't think that's in anybody's best interest either.

Mr. Skelly: Sometimes it is and sometimes it isn't. The annual reports of companies that... When I read those annual reports, I don't get much information that's worth while. It is probably best to go to the SEC in the United States, where information comes out about Canadian companies.

• 2100

Ms Grant: Precisely.

Mr. Skelly: But annual reports do boast about things that go beyond the ledger and financial performance. They do talk in those annual reports about employment equity and employer-employee relations, those kinds of things. Companies, when they do get things in those areas, tend to boast about it. I would think that if companies are doing good things with respect to their plans and with the performance measured against those plans, it probably should be something to boast about. And you people have said before that there is not enough opportunity to show qualitative data. So I think it is valuable.

One of the groups told me that when they hire people from the target groups, or the designated groups, they sometimes get a negative reaction from other employees who feel that certain groups are being favoured, and they sometimes also get negative reaction from the customers. What kind of experience have you had in this area, and what do you do to overcome it?

Ms Grant: That attitudinal situation is the issue we're trying to touch on. I am from the west coast, and we have seen a tremendous difference in the make-up of the population over the last decade. Certainly our company and many of the other members of FETCO are really trying to do something about raising the awareness of cultural difference in their organizations, spending time talking to their employees, both in terms of getting along with co-workers and also recognizing that customers are a whole different background than they've ever been before. And in order to provide the high level of customer service you want, you have to factor that into the training of your front-line people. I think that is a component of a lot of organizations.

Mr. Skelly: In fact, isn't employment equity making your work force look more like your customers?

Ms Grant: Yes, absolutely. And that is one of the reasons it is becoming a good business practice.

[*Traduction*]

sont confidentiels. Nous sommes tout à fait d'accord pour qu'ils puissent être vérifiés, comme le prévoit à l'heure actuelle le Programme de contrats fédéraux. Il ne s'agit pas de cacher quoi que ce soit. Tout simplement, nous avons l'impression que, s'ils sont rendus publics, les données qu'ils comportent vont être pesées avec soin pour donner une certaine image dans le public, et ce ne serait à mon avis dans l'intérêt de personne.

M. Skelly: Peut-être que oui et peut-être que non. Il y a les rapports annuels des entreprises qui... Lorsque je lis ces rapports annuels, je n'y trouve pas beaucoup de renseignements utiles. Il vaut mieux s'adresser à la SEC aux États-Unis, c'est là qu'on trouve tous les renseignements sur les sociétés canadiennes.

Mme Grant: C'est précisément le problème.

M. Skelly: Par contre, on fait grand étalage dans ces rapports annuels de questions qui n'ont rien à voir avec les livres comptables et les résultats financiers. On nous y parle d'équité en matière d'emploi et de relations employeur/employé, de différentes questions de ce genre. Les entreprises, lorsqu'elles agissent dans ce domaine, ont tendance à en faire grand étalage. Il me semble que si les entreprises obtiennent de bons résultats par rapport à leur plan, et compte tenu des critères établis dans ces plans, il n'y a pas de raison pour qu'elles ne s'en vantent pas. Par ailleurs, vous nous avez dit tout à l'heure qu'on ne vous donnait pas suffisamment la possiblilté de faire état des critères qualitatifs. Je considère en conséquence que ce serait utile.

L'un des témoins m'a dit que lorsque son groupe engageait des personnes appartenant aux catégories visées, ou aux catégories désignées, il se heurtait parfois à une réaction négative de la part des employés, qui estimaient que certaines catégories étaient avantagées, et parfois même aussi à une réaction négative de la part des clients. Quelles sortes d'expériences avez-vous eues dans ce domaine et qu'avez-vous fait pour remédier au problème?

Mme Grant: C'est cette question des mentalités dont nous voulons faire prendre conscience. Je suis originaire de la côte ouest, et nous avons assisté à un changement considérable de la composition de notre population au cours des dix dernières années. Il est indéniable que notre société et nombre d'autres membres de l'ETCOF font véritablement tout ce qu'ils peuvent pour faire prendre d'avantage conscience des différences culturelles au sein de leur organisation et qu'ils consacrent une partie de leur temps pour que leurs employés s'entendent avec leurs collègues et se rendent compte, par ailleurs, que les clients proviennent, plus qu'avant, de tous les horizons. Pour bien servir le client, il faut tenir compte désormais de ce facteur dans la formation des employés en contact avec les clients. À mion avis, c'est un facteur qui compte aujourd'hui pour un grand nombre d'organisations.

M. Skelly: Finalement, l'équité en matière d'emploi consiste à faire en sorte que votre main d'oeuvre s'apparente davantage à vos clients?

Mme Grant: C'est tout à fait cela. C'est l'une des raisons pour lesquelles, c'est devenu une question d'éthique commerciale.

[*Text*]

Mr. Skelly: Yet progress is glacial.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): It's too bad because they're saying nice things.

M. Langlois (Manicouagan): Bonsoir, mesdames, et bienvenue au Comité.

À la page 1 de votre mémoire, vous parlez du ministère de l'Emploi et de l'Immigration

or of the Employment and Immigration Commission. I don't know if you mean the commission or the ministry.

Vous dites que cet organisme serait la bonne agence pour faire la surveillance et la mise en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Est-ce que vous ajouteriez à cela une organisation qui agirait comme tribunal d'appel ou comme agence d'appel quand des plaintes seraient déposées, ou si vous laisseriez la commission ou le ministère être l'arbitre et le juge en même temps?

Ms Glasheen: You're speaking here of the Canadian Human Rights Commission.

Mr. Langlois: No. CEIC.

Ms Glasheen: An element in our brief alluded just in passing to the fact that we see those roles as separate. Employment equity requires a proactive kind of approach, and a complaint-driven process entails a whole other set of parameters. And if the two activities are separated, our experience is that one does not impede the other. This is why we are recommending that the complaint element, the anti-discrimination component of the human rights arena, rest with an enforcer, such as the Human Rights Commission; whereas the proactive element required in driving employment equity through the country be done on a partnership basis, with all the players beginning to co-operate and break down that confrontational element which does indeed impede progress. I think that's the main thinking behind our recommendation.

• 2105

Mr. Langlois: Groups that were in front of the committee before have indicated to us that employment equity should be part of the collective agreement bargaining process. What is your reaction to that?

Ms Boucher: We don't see employment equity as a negotiable item. It is not a bargaining tool. As employers, we cannot afford to have that at the bargaining table. Depending on the diversity or the union-management relationships of the various employers within our organization, for example, we cannot afford to have employment set aside for a period of two to three years until a collective agreement is signed. In some cases, you have to go before the legislative process, as have some of our major organizations, based on union-management relationships.

[*Translation*]

M. Skelly: Pourtant, on progresse à la vitesse d'un glacier.

La vice-présidente (Mme Bertrand): C'est dommage, parce qu'on nous dit d'excellentes choses.

Mr. Langlois (Manicouagan): Good evening, ladies, and welcome to the committee.

On page 1 of your brief, you are talking about the *ministère de l'Emploi et de l'Immigration*

ou de la commission de l'Emploi et de l'Immigration. Je ne sais pas si vous voulez parler de la commission ou du ministère.

You're saying this organization would be the logical government body for employment equity monitoring and enforcement. Would you add to this another organization acting as an appeal tribunal or agency when complaints would be filed, or would you let the commission or the ministry be at the same time the judge and the arbitrator?

Mme Glasheen: Vous voulez parler ici de la Commission canadienne des droits de la personne.

M. Langlois: Non, de la CEIC.

Mme Glasheen: Nous disons en passant dans notre mémoire que nous voyons ces deux rôles comme étant distincts. L'équité en matière d'emploi exige des mesures positives, et une procédure axée sur les plaintes obéit à des critères tout à fait différents. Lorsque ces deux activités sont distinctes, nous savons par expérience que l'une ne gêne pas l'autre. C'est pourquoi nous recommandons que le mécanisme des plaintes, l'élément anti-discriminatoire relevant des droits de la personne, soit confié à un organisme d'application, comme la Commission des droits de la personne et que, d'autre part, les mesures positives, qui sont nécessaires si l'on veut faire évoluer la question de l'équité en matière d'emploi dans le pays, passent par un partenariat, tous les intervenants venant y collaborer pour éviter cette confrontation, obstacle au progrès. C'est cette conception qui, à mon avis, sous-tend notre recommandation.

M. Langlois: Certains groupes qui ont témoigné devant le comité nous ont dit qu'à leur avis la question de l'équité en matière d'emploi devait faire partie de la procédure de négociation des conventions collectives. Qu'en pensez-vous?

Mme Boucher: Pour nous, l'équité en matière d'emploi n'est pas négociable. Ce n'est pas un outil de négociation. En tant qu'employeurs, nous ne pouvons nous permettre d'accepter cette question à la table des négociations. Étant donné les différentes relations qui existent entre les syndicats et les directions de nos entreprises respectives, nous ne pouvons nous permettre, par exemple, que la question de l'emploi soit laissée de côté pendant deux ou trois ans en attendant la signature d'une convention collective. Parfois, nous devons devancer la procédure législative, ce qu'ont fait certaines de nos principales organisations, en fonction des relations entre les syndicats et les directions.

[*Texte*]

For ones who have a good relationship whereby they can meet with the unions and get them to agree that part of this clause may be set aside for purposes of employment equity, that is fine and good. We want to do that type of activity, but we certainly do not see it at the bargaining table. Employment equity cannot afford to be part of that process.

M. Langlois: À la page 4 de votre mémoire, au dernier paragraphe, vous dites ceci:

"Attention should now be focused on the supply side of the employment equation".

Je pense que vous soulevez un point très intéressant. J'ai toujours eu l'impression, et je l'ai encore, qu'il était difficile pour les employeurs de se conformer à la loi et d'atteindre les objectifs que la loi établit en matière d'équité en emploi parce qu'il leur était difficile d'avoir accès aux types de personnes que vise la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

J'aimerais que vous fassiez quelques commentaires à ce sujet. J'aimerais que vous alliez un peu plus loin et que vous indiquiez au Comité quels moyens pourraient être mis en place pour que plus d'information soit disponible pour les employeurs sur les possibilités d'offrir des emplois aux groupes visés par la loi.

Deuxièmement, est-ce que les centres d'emploi du Canada ne devraient pas être en mesure de fournir aux employeurs plus d'information sur les employés potentiels disponibles dans les groupes visés?

Ms Grant: You've raised a very large subject. I think we would agree with your point that you've heard from others in terms of accessing the types of employees we want to meet our objectives with, the designated groups. One of the real areas that needs to be focused on is building the relationship between the communities of interest that are representing the designated groups and employers. I think there are some good models in place.

Employers in FETCO have had some situations of successfully building bridging programs to move people into non-traditional areas, doing work, offering apprenticeship and work experience for members of the disabled community, for people who are in retraining programs and for members of the aboriginal community.

I'm familiar with a program on the west coast where the native Indian student centre has set up some programs with employers to start looking at entry-level training for members of the native community.

Those are the types of things that have to happen. When you raise the issue of the Employment and Immigration Centres and what happens when they can't provide employers with the types of prospective employees they're looking for, I think there's a role there around facilitating contact between the groups they're working with on one side and with employers on the other.

[*Traduction*]

Celles qui ont de bonnes relations avec les syndicats pourront très bien s'entendre avec eux et déclarer que telle ou telle clause pourra être mise de côté pour les besoins de l'équité en matière d'emploi, nous n'y voyons pas d'inconvénient. Nous sommes favorables à des initiatives de ce genre, mais nous ne voulons absolument pas les voir à la table de négociation. On ne peut se permettre de faire que l'équité en matière d'emploi dépende de cette procédure.

Mr. Langlois: At page 4 of your brief, last paragraph, you say:

«Il faut s'attaquer maintenant à l'Aspect de l'offre dans le problème de l'emploi».

I think you have an interesting point. I always had the impression, and still have, that it was hard for employers to obey the law and to fulfill the goals the law establishes. In employment equity as they have difficulties to have access to the kind of persons contemplated by the law on employment equity.

I would like to have your opinion on this. Could you go a bit farther and tell the committee which tools could be given for the employers to get more information on the possibilities to offer more jobs to groups targeted by the legislation.

Secondly, don't you think Canada Employment Centres should be in a position to give employers more information on valuable potential employees belonging to the targeted groups?

Mme Grant: La question que vous évoquez est très vaste. Nous sommes d'accord avec votre observation, lorsque vous soulevez les difficultés évoquées par d'autres pour trouver les employés qui nous permettent d'atteindre les objectifs, ceux qui font partie des groupes visés. Parmi les grandes questions qu'il faut aborder, il y a celle des relations et de la communauté d'intérêts entre les groupes visés et les employeurs. Je considère que d'excellents modèles sont déjà en place.

Les employeurs de l'ETCOF ont déjà eu l'occasion de mettre en place avec succès des programmes de reconversion dans des secteurs non traditionnels, de travail, d'apprentissage et de stages professionnels destinés aux handicapés, aux gens qui suivent un programme de recyclage et aux membres de la communauté autochtone.

Je sais, par exemple, que sur la côte ouest, un centre d'étudiants indiens a mis en place avec les employeurs un certain nombre de programmes destinés à donner aux membres de la communauté autochtone une formation leur permettant d'occuper un emploi.

Voilà ce qu'il faut faire. Vous nous parlez des centres d'emploi et d'immigration et vous vous demandez s'ils ne pourraient pas fournir aux employeurs les employés qu'ils recherchent, je pense qu'ils ont un rôle à jouer pour faciliter les contacts entre, d'un côté, les différentes catégories avec lesquelles ils travaillent et de l'autre les employeurs.

[*Text*]

• 2110

I also think there is a tremendous opportunity in ensuring that the training dollars and the training that is being done with the unemployed parts of the work force are also targeted into the employment equity process.

I sense in my dealings with some of the groups that there is real frustration about the unavailability of training opportunities for their members. Many times those are in the kinds of professions for which we are looking for people. I think facilitating, building bridges, and partnership are very critical.

Ms Glasheen: I would like to add one element, which we were also alluding to in our presentation. On the supply side, there is the whole area of the role that education can play in this process of implicating all players in development of employment equity throughout the country. We were not speaking specifically just of supply from the current sources such as the CEICs, but in a broader social context of education in many areas, and the role of education in providing the future work force of the country.

Mr. Halliday: I appreciate the four witnesses being here tonight. I want to pursue a little bit further their view, if I may, on the current roles and possible changes you might see in the Canadian Human Rights Commission, the Employment and Immigration department, and the possibility of a third independent agency, different from those other two. Perhaps we could just have a little clarification. At the bottom of page 1 of your brief you described the Human Rights Commission in the very last paragraph as established in managing the complaint-driven process—perhaps you could clarify that—whereas the department or the commission in your view is seen to be useful for the monitoring and enforcement of the equity plans. Then you go on to describe what they are currently doing in the department. It has nothing to do with enforcement. It is education, training, and labour initiatives. It has nothing to do with enforcement.

Ms Grant: To answer the first part of your question, the Canadian Human Rights Commission is managing a process that is designed, or is being utilized to deal with complaints about the way things happen. That is really what we are saying.

As for the role of the Employment and Immigration Commission, we are suggesting that because they are more broadly in tune with the employment situation, with training programs and so forth, that they have a broader perspective and should therefore have the skills to be more actively involved in some of these areas.

Mr. Halliday: If we brought in all government departments under the Employment Equity Act and we had the one department enforcing the provisions of the act, how would they relate vis-à-vis the Treasury Board, who is their own employer? It seems almost a conflict of interest.

[*Translation*]

Je pense aussi que c'est une occasion rêvée pour que l'argent attribué à la formation ainsi que la formation que l'on donne aux sans-emplois soient aussi ciblés en tenant compte de l'équité en matière d'emploi.

Les discussions que j'ai avec certains groupes montrent la frustration réelle de leurs membres devant l'absence de possibilités de formation. Souvent même il s'agit de gens appartenant à des professions pour lesquelles nous cherchons du personnel. Je pense qu'il est extrêmement important de faciliter la formation, de jeter des ponts et d'instaurer un esprit de collaboration.

Mme Glasheen: Je voudrais ajouter un autre élément, auquel nous faisons aussi allusion dans notre document. Sur le plan de l'offre, il faut mentionner le rôle que peut jouer l'éducation dans le processus visant à faire participer tous les intéressés à l'équité en matière d'emploi dans tout le pays. Nous ne parlons pas uniquement de l'offre provenant des sources actuelles, comme les centres d'emploi, mais de l'éducation au sens large, ainsi que du rôle de l'éducation dans la formation de la main-d'oeuvre future au pays.

M. Halliday: Je souhaite la bienvenue aux quatre témoins que nous recevons ce soir. Je voudrais que vous m'en disiez un peu plus long sur les rôles actuels et les changements qu'on pourrait apporter à la Commission canadienne des droits de la personne, au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, et sur la possibilité d'un troisième organisme indépendant, distinct des deux autres. Pouvez-vous clarifier un peu votre pensée là-dessus? Au bas de la première page de votre mémoire, vous dites que la Commission canadienne des droits de la personne s'en tient en quelque sorte aux plaintes—vous pourriez peut-être préciser ce que vous entendez par là—mais vous considérez aussi que le ministère ou la Commission peuvent être utiles pour le contrôle et la mise en application des plans ayant trait à l'équité en matière d'emploi. Puis, vous décrivez ce que fait le ministère à l'heure actuelle. Cela n'a rien à voir avec l'application de la loi. Le ministère s'occupe avant tout d'initiatives en matière d'éducation, de formation et de main-d'oeuvre. Ces activités n'ont rien à voir avec l'application de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mme Grant: Pour répondre à la première partie de votre question, la Commission canadienne des droits de la personne travaille à régler des plaintes. C'est cela que nous disons, en réalité.

Pour ce qui est du rôle de la Commission de l'emploi et de l'immigration, comme elle est en prise avec la situation de l'emploi, avec les programmes de formation, etc., elle a une meilleure vue d'ensemble et devrait par conséquent être plus apte à intervenir plus activement dans certains de ces domaines.

M. Halliday: Si nous décidions que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique à tous les ministères, et qu'un ministère est chargé de l'application des dispositions de la loi, dans quelle situation ce ministère se retrouverait-il face au Conseil du Trésor, qui est son employeur? Il est presque en conflit d'intérêts.

[*Texte*]

Ms Glasheen: I don't know if FETCO is exactly equipped to answer that question, but we believe strongly that any agency that is monitoring implementation of employment equity in this country should itself be required to submit to all procedures and systems just as every other employer. In that case you get the auditor involved in grasping essentials of the process. This is not currently the case. I think maybe the Crown could speak to that more effectively.

We think no government agency should be apart from this process. Although you need an arm's length kind of relationship between the enforcer and the auditee, nonetheless I think becoming subject to the provisions you are monitoring helps. There is enlightenment and insight provided simply by having yourself submitting to systems that you are claiming others in the country must submit to.

• 2115

Mr. Halliday: I'm not arguing that the departmental employees should not come under the act. I'm wondering whether it is proper and apropos to have one of those departments, EIC, actually doing the monitoring and enforcing.

Ms Glasheen: We even think the Human Rights Commission could be—

Mr. Halliday: They are at least at arm's length, though.

Ms Glasheen: Yes, but they are also not submitting to the process and having public annual programs.

Ms Boucher: Certainly in the beginning the Treasury Board was auditing the plans.

Mr. Halliday: They still do, I guess.

Ms Boucher: On behalf, as well, of the crown corporations. We were submitting our plan to Treasury Board for its review.

Mr. Halliday: I'm not sure, Madam Chairman, which of our witnesses tonight could be described as "Ma Bell", but I am told that Bell Canada has an action before the Federal Court challenging the jurisdiction of the Canadian Human Rights Commission. Are you in a position to tell us why it would be doing that?

Ms Gallant: What I would like to mention here is that because there is procedural discomfort, what employers are really doing is seeking to clarify the role of the agency. I believe, in response to your previous question, that the underlying question here, or the important point that needs to be distinguished, is anti-discriminatory legislation versus employment legislation, and one that has typically been a complaint-driven, investigative, adversarial type of role, in comparison to what we need from an employment equity perspective, the consultative, the monitoring, the forward-looking approach. While I wouldn't want to get into the details of the specifics, I think that employers represented by FETCO are indeed looking for clarification in this area.

Mr. Halliday: I have one last question, and the answer, Madam Chairman, might better be obtained if we were meeting in camera. I note the fact that our four witnesses tonight belong to one of the four designated groups. I guess

[*Traduction*]

Mme Glasheen: Je ne sais pas si notre groupe est vraiment habilité à répondre à cette question, mais nous croyons fermement que tout organisme chargé de surveiller la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi au pays devrait lui-même avoir l'obligation d'appliquer toutes les procédures et toutes les dispositions, comme n'importe quel autre employeur. En l'occurrence, le vérificateur pourrait surveiller l'application des grands principes du processus. Ce n'est pas le cas à l'heure actuelle. La Couronne sera peut-être plus habilitée pour en parler.

Nous pensons qu'aucun organisme gouvernemental ne devrait être exempté de l'application de ce processus. Même s'il faut conserver un certain degré d'indépendance entre l'autorité chargée de l'application et l'entité vérifiée, je pense qu'il est bénéfique d'être soi-même assujetti aux dispositions dont on surveille l'application. Le simple fait de devoir observer les dispositions que d'autres doivent respecter est en soi bénéfique.

M. Halliday: Je ne dis pas que les employés du ministère ne devraient pas être assujettis à la loi. Je me demande seulement s'il est vraiment convenable que l'un de ces ministères, ou la CEI, soit chargé de la surveillance et de l'application des dispositions.

Mme Glasheen: Nous pensons même que la Commission des droits de la personne pourrait être. . .

M. Halliday: Elle est indépendante, en tout cas.

Mme Glasheen: Oui, mais elle n'est pas assujettie au processus et n'a pas de programmes annuels publics.

Mme Boucher: Au début, en tout cas, le Conseil du Trésor vérifiait l'application des plans.

M. Halliday: Il le fait encore, je pense.

Mme Boucher: Et ceux des sociétés d'État, aussi. Nous faisions parvenir notre plan au Conseil du Trésor pour fins d'examen.

M. Halliday: Madame la présidente, je ne sais pas s'il y a parmi nos témoins une représentante de Bell Canada, mais on m'a dit que Bell Canada conteste à l'heure actuelle la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne devant la Cour fédérale. Pouvez-vous nous dire ce qui motive Bell Canada à agir ainsi?

Mme Gallant: Un certain nombre de difficultés se posent pour ce qui est des procédures à suivre. Les employeurs cherchent en réalité à clarifier le rôle de l'organisme. En réponse à la question que vous avez posée, je pense qu'il y a une distinction à faire entre une mesure législative contre la discrimination et une mesure concernant l'emploi, et entre un rôle qui a habituellement consisté à régler des plaintes et à mener des enquêtes, et l'approche qu'il faut adopter à l'égard de l'équité en matière d'emploi, une approche prospective axée sur la consultation et la surveillance. Je ne voudrais pas entrer dans les détails, mais je pense que les employeurs représentés par notre groupe ont besoin d'éclaircissement à cet égard.

M. Halliday: J'ai une dernière question à poser, madame la présidente, et il serait peut-être plus facile d'obtenir une réponse si nous étions à huis clos. Je remarque que nos quatre témoins, ce soir, appartiennent à l'un des quatre

[*Text*]

the vast majority of witnesses we have had on the industry side have been mainly women, and there have been a couple of exceptions where we have had men. Is there some significance to that? To what extent do you have the ears of your superiors in your respective companies? How effective do you feel you are in making headway, or do you feel there are certain frustrations because you really don't have the ears of your presidents, vice-presidents, and so on?

Ms Grant: I think there is a fairly significant representation of women in the personnel or human resources field, to begin with, and I think it is only natural that organizations look to people with strengths in those areas to get involved in something like this, because it is fairly critical that you have an understanding of practices, procedures, employment, and all of those kinds of things. I think many of us here share fairly similar backgrounds in that respect.

I don't think I can comment on the question of whether there is any significance to the fact that a lot of the employment equity people are women.

In talking to the subject of whether we feel we have influence in our organizations, I think that any job you have has frustrations. There are days that are very good and there are days that aren't so good.

Mr. Halliday: Even for politicians, too.

Ms Grant: You probably more than anyone.

There are things we would like to be able to change faster than we can, and there are others where we are quite proud of the fact that we're making headway. I think a good general statement would be to say that I believe, from my experience with the organizations that I have dealt with through FEDCO, that they are committed to employment equity. I think they have attempted in different and varying ways to deal with the issue. They are dealing with different sets of circumstances, different environments, different labour markets, different unions and so forth, and I think we all feel we're making a difference.

Mrs. Clancy: This is not exactly a question to the witnesses. It is more a question to my good friend and colleague, Dr. Halliday. Dr. Halliday, reassure me that you are not suggesting men would have a better chance of having the ear of the CEOs and presidents of the companies. Tell me this is not the case, lest I have to call another press conference.

• 2120

Mr. Langlois: My colleague, I can answer that one. I was in business, and I got mad at my boss more often than anybody else.

It is general practice to have good days and bad days, and sometimes it seems the good days come in stride: they come one after the other.

Mme Clancy: Ce n'est pas la question.

[*Translation*]

groupes désignés. La très grande majorité des témoins du secteur privé que nous avons reçus jusqu'à maintenant, étaient des femmes, et nous avons reçu des hommes seulement une ou deux fois. Cela a-t-il une signification? Vos supérieurs vous écoutent-ils? Faites-vous des progrès? Êtes-vous frustrées parce que vous avez vraiment l'impression que vos présidents et vice-présidents ne vous écoutent pas?

Mme Grant: Pour commencer, je pense que beaucoup de femmes sont dans le domaine du personnel ou des ressources humaines, et il est tout naturel que des organismes choisissent des gens qui ont des compétences dans ce domaine pour les représenter à un comité comme celui-ci, car il est assez important de posséder une bonne connaissance des pratiques, des procédures de l'emploi et de toutes les autres questions connexes pour être en mesure de bien s'acquitter de la tâche. À mon avis, la plupart d'entre nous, ici ce soir, ont des antécédents plutôt semblables dans ces domaines.

Quant à savoir si le fait que les personnes s'occupant d'équité en matière d'emploi sont en grande partie des femmes, a une signification, je ne pense pas pouvoir me prononcer là-dessus.

Avons-nous l'impression d'avoir de l'influence dans les sociétés où nous travaillons? Je pense que toute tâche comporte des frustrations. Il y a des jours où tout va très bien, et d'autres où c'est complètement le contraire.

M. Halliday: Même chez les politiciens. . .

Mme Grant: Pour vous, probablement davantage.

Il y a des choses que nous voudrions pouvoir changer plus rapidement, et d'autres pour lesquelles nous sommes très fières des progrès réalisés. D'une manière générale, partant de l'expérience que j'ai eue avec les organismes membres des Employeurs des transports et communications de régie fédérale, je peux dire que l'équité en matière d'emploi fait partie de leurs engagements. Ils ont tenté de bien des façons différentes de s'attaquer à ces problèmes. Tous ces groupes doivent composer avec des situations différentes, des milieux différents, des bassins de main-d'oeuvre différents, des syndicats différents, etc., et je pense que nous avons tous l'impression d'apporter quelque chose.

Mme Clancy: Ma question ne s'adresse pas vraiment aux témoins, mais plutôt à mon bon ami et collègue, M. Halliday. Monsieur Halliday, rassurez-moi, dites-moi que vous ne prétendez pas que des hommes auraient de meilleures chances d'être écoutés par les directeurs généraux et les présidents de sociétés. Dites moi que ce n'est pas le cas, pour m'éviter d'avoir à convoquer une autre conférence de presse.

M. Langlois: Chers collègues, je peux répondre à cette question. J'ai piqué des colères contre mon patron plus souvent que qui que ce soit.

Il est normal d'avoir des bonnes journées et des mauvaises journées, et parfois, on dirait que les bonnes journées arrivent en série, qu'elles se suivent l'une après l'autre.

Mrs Clancy: This is not the question.

[*Texte*]

M. Langlois: J'ai une question, madame la présidente. Si ce Comité-ci décidait d'être innovateur en proposant des modifications à la loi, c'est-à-dire en proposant des mesures incitatives au lieu de proposer des sanctions, quel type de mesures pourrait-il prendre en considéreration?

Ms Boucher: I hear the Federal Contractors Program, for example, gives awards for good planning and for achieving certain results in employment equity. Certainly that would be encouraged and welcomed by the employers, because to be honest, the progress we make and some of the qualitative initiatives that have been undertaken on behalf of all the employers over the years don't seem to have been recognized by either the designated groups or the other parties interested in employment equity, possibly because they are not fully aware of them. But I would really welcome something along the lines of incentive awards given to various employers for their key achievements in this area.

La vice-présidente (Mme Bertrand): J'aimerais poser moi-même une question si vous me le permettez.

Dans votre mémoire, vous indiquez que, pour obtenir des résultats plus concrets, il faudrait peut-être mieux faire connaître aux gens l'importance de l'équité en matière d'emploi par une campagne d'information. Je pense que vous êtes les premiers témoins à nous proposer cela. Comment verriez-vous cela? Qui pourrait être chargé de cette campagne d'information?

Ms Glasheen: I personally don't know of a single cent that has been spent by the federal government on educating the Canadian public on what employment equity is, what employment equity is not. That might be one element of public education.

There is a broad spectrum of issues here. It depends on whether you're talking about racial sterotyping, gender sterotyping, getting to the deeper attitudinal issues. There is also public education about employment equity, the demographic imperative that is driving this. This is not social "do-gooderism". This has critical elements for the labour competitiveness of Canada in the future, if not even today. So there are many suggestions we would like to make.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): Could the employers say something about their achievements on this matter?

Ms Glasheen: In terms of education?

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): Yes, or information.

Ms Glasheen: We have spoken to it in our brief and in our presentation this evening. I think we would all agree no employment equity program can be effective without education. Employers have emphasized, and continue to emphasize, education in many dimensions as a critical element of implementing employment equity. All we are saying is that we would like a little awareness on the part of other players about the spill-over effect of lack of education

[*Traduction*]

M. Langlois: I have a question, madame Chairman. If this committee decided to innovate by proposing changes to the Bill, that is to say by proposing incentive measures instead of sanctions, what type of measures could it take into consideration?

Mme Boucher: Dans le cadre du programme de contrats fédéraux, par exemple, on donne des récompenses en cas de bonne planification et d'atteinte de certains résultats au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Cela serait sûrement bien accueilli par les employeurs, car pour être honnête, les progrès que nous faisons et certaines initiatives prises en la matière par tous les employeurs au fil des ans ne semblent pas avoir été reconnus ni par les groupes désignés, ni par les autres intéressés, peut-être parce qu'ils ne sont pas vraiment au courant. Mais je verrais sûrement d'un bon oeil qu'on récompense les divers employeurs pour les progrès réalisés dans ce domaine.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): I would like to ask a question if you don't mind.

In your brief, you say that to obtain more concrete results, maybe we should make people more aware of the importance of employment equity by an information campaign. I think you are the first witnesses to propose something like that. How would you see it? Who could be in charge of this information campaign?

Mme Glasheen: À ma connaissance, le gouvernement fédéral n'a jamais dépensé un sou pour informer la population canadienne de ce qu'est et n'est pas l'équité en matière d'emploi. Cela pourrait être un élément d'éducation publique.

L'éventail des questions est très vaste. On peut parler autant des stéréotypes qui s'appliquent à la race et au sexe que des questions plus profondes concernant les attitudes. On pourrait aussi parler des réalités démographiques qui motivent l'équité en matière d'emploi. Ce n'est pas simplement une mesure socialement bonne. L'équité en matière d'emploi comporte des aspects qui sont critiques pour la compétitivité future du Canada sur le plan de la main-d'oeuvre et peut-être même pour sa compétitivité actuelle. Nous aurions donc de nombreuses suggestions à faire.

La vice-présidente (Mme Bertrand): Les employeurs pourraient-il parler un peu de leur réussite en la matière?

Mme Glasheen: Dans le contexte de l'éducation?

La vice-présidente (Mme Bertrand): Oui, ou de l'information.

Mme Glasheen: Nous avons abordé le sujet dans notre mémoire ainsi que dans notre exposé ce soir. Je pense que nous conviendrions tous qu'aucun programme d'équité en matière d'emploi ne peut être efficace sans éducation. Les employeurs ont insisté et continuent d'insister sur le fait que l'éducation, sous bien des rapports, est un élément critique de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Tout ce que nous disons, c'est que nous voudrions que certaines

[*Text*]

in the broader social domain that we have to grapple with, people coming into our work force day after day after day and how we have to continue starting from zero. It is a complex process that involves more than employers.

Mme Gallant: Il est très important de souligner que presque tous les employeurs ont des ateliers de sensibilisation ou des ateliers de formation dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, notamment dans le cas du harcèlement.

Nous travaillons non seulement à l'intérieur de nos entreprises, mais conjointement avec les écoles et les universités afin de les inciter à explorer avec les femmes des fonctions qui, par le passé, étaient non traditionnelles pour elles.

• 2125

Donc, nous recommandons essentiellement que d'autres puissent compléter ce genre d'initiative.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): It seems so interesting. Everybody wants to question you. Thank you. Very briefly, Mr. Skelly.

Mr. Skelly: I'll be very brief. You've inspired me to ask the question. As a former student of psychology, I was always taught that—

Mrs. Clancy: That's what it is.

Mr. Skelly: I used to work in a jail. That's how I got introduced to politics.

I was always taught that education is important for changing attitudes but that the fundamental thing in changing attitudes is changing behaviour. You can educate people all you want and you won't be effective in changing their attitudes until you change their behaviour. It's one of the reasons why employment equity exists. The best education is when you get people in the workplace from those targeted or designated groups. When that's supplemented with education then it works. But education by itself doesn't work. You have to have a change in behaviour as well.

A witness: I entirely agree with that.

A witness: That's exactly what we're saying.

A witness: We fully support that.

Ms Glasheen: Just putting people side by side and just changing the work force profile doesn't do it either.

Mr. Skelly: Yes.

The Vice-Chairman (Mrs. Bertrand): Thank you very much for your very interesting presentation. Good luck to you all.

La séance est levée.

[*Translation*]

intervenants soient un peu plus conscients des conséquences du manque d'éducation dans le domaine social plus général dans lequel nous fonctionnons, au sujet des gens qui entrent jour après jour dans nos milieux de travail, et de l'éternel recommencement qu'implique la tâche. C'est un processus complexe qui ne concerne pas uniquement les employeurs.

Ms Gallant: It is important to underline that almost all employers have awareness or education workshops in the field of employment equity, particularly in the case of harassment.

We work not only inside our companies, but jointly with schools and universities to encourage them to explore with women functions which in the past were not traditional for them.

So essentially, we recommend that others can achieve this type of initiative.

La vice-présidente (Mme Bertrand): Cela me paraît si intéressant. Tout le monde a des questions à vous poser. Merci. Oui, très brièvement, monsieur Skelly.

M. Skelly: Je vais être très bref. Vous m'avez incité à vous poser la question suivante. Du temps où j'étais étudiant en psychologie, on m'a toujours enseigné que...

Mme Clancy: Maintenant, je comprends.

M. Skelly: Je travaillais dans une prison. C'est comme cela que j'en suis venu à la politique.

On m'a toujours dit que l'éducation est importante pour changer les attitudes, mais que la chose fondamentale, c'est de changer le comportement. On peut bien éduquer les gens tant qu'on voudra, mais on ne parviendra jamais à changer leur attitude avant d'avoir modifié leur comportement. C'est l'une des raisons d'être de l'équité en matière d'emploi. La meilleure éducation commence avec les gens de ces groupes désignés. Avec de la formation, tous les espoirs sont permis. Mais l'éducation à elle seule ne marche pas. Il faut aussi parvenir à modifier le comportement.

Un témoin: Je suis tout à fait d'accord avec vous.

Un témoin: C'est exactement ce que nous disons.

Un témoin: Nous sommes tout à fait d'accord.

Mme Glasheen: Il ne suffit pas non plus de mettre les gens en présence les uns les autres et de se contenter de modifier le profil de la main-d'oeuvre.

M. Skelly: Oui.

La vice-présidente (Mme Bertrand): Je vous remercie infiniment de votre exposé fort intéressant. Je vous souhaite bonne chance à toute.

The meeting is adjourned.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From 7:00 to 7:30 p.m.

From the Congress of Black Women of Canada:

Fleurette Y. Osborne, Vice-President;

Akua Benjamin, Member.

From 7:30 to 8:00 p.m.

From the National Action Committee on the Status of Women:

Akua Benjamin, Chair, Employment Committee;

Phebe Poole, Member, Employment Committee.

From 8:00 to 8:30 p.m.

From the Federally Regulated Employers—Transportation and Communications:

Shirley Boucher, Manager, Employment Equity, Canada Post;

Marlene Gallant, Director General, Human Rights and Employment Equity, Bell Canada;

Lorette Glasheen, Manager, Employment Equity, CP Rail;

Joan Grant, Manager, British Columbia Telephone Co.

TÉMOINS

De 19 h 00 à 19 h 30

Du Congrès des femmes noires du Canada:

Fleurette Y. Osborne, vice-présidente;

Akua Benjamin, membre.

De 19 h 30 à 20 h 00

Du Comité canadien d'action sur le statut de la femme:

Akua Benjamin, présidente, Comité de l'emploi;

Phebe Poole, membre, Comité de l'emploi.

De 20 h 00 à 20 h 30

Des Employeurs des Transports et Communications de Régie fédérale:

Shirley Boucher, gérante, Postes Canada;

Marlene Gallant, directrice générale, Bell Canada;

Lorette Glasheen, gérante, CP Rail;

Joan Grant, gérante, British Columbia Telephone Co.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 11

Monday, March 9, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 11

Le lundi 9 mars 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada, 1985, 2e supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24638—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice-Chairmen:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Monday, March 9, 1992:

Sheila Finestone for Mary Clancy;

Shirley Maheu for John Nunziata.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice-présidentes:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le lundi 9 mars 1992:

Sheila Finestone pour Mary Clancy;

Shirley Maheu pour John Nunziata.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MARCH 9, 1992
(13)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 7:08 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, Sheila Finestone, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Shirley Maheu, and Alan Redway.

Other Member present: Ron Fisher.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: William Young, Research Officer.

Witnesses: From the Native Council of Canada: Narda Kathaleen Iulg, Senior Advisor, Aboriginal Employment, Employment Equity. *From the Canadian Council on Rehabilitation and Work:* Lynda White, President; and Rob McInnes, Executive Director. *From the Canadian Alliance for Visible Minorities:* Kristian D. Uppal, President; Sharon Kajack, Joint Secretary; Paul Winn, Director; and Joe Sanders, Director. *From the National Visible Minority on Labour Force Development:* Navin Parekh, Visible Minority Representative on the Canadian Labour Force Development Board; and Sylvan Williams, Coordinator.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

The witness from the Native Council of Canada made an opening statement and answered questions.

The witnesses from the Canadian Council on Rehabilitation and Work each made an opening statement and answered questions.

Kristian D. Uppal from the Canadian Alliance for Visible Minorities made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

It was agreed,—That the document entitled *a Brief Presented to: The House of Commons Special Committee to Review Employment Equity Legislation* by the Canadian Alliance for Visible Minorities be appended to this day's *Minutes of Proceedings and Evidence*. (*See Appendix "EQUI-1".*)

The witnesses from the National Visible Minority on Labour Force Development each made an opening statement and answered questions.

At 10:23 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 9 MARS 1992
(13)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 19 h 08, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, Sheila Finestone, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Shirley Maheu et Alan Redway.

Autre député présent: Ron Fisher.

Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: William Young, attaché de recherche.

Témoins: Du Conseil national des autochtones du Canada: Narda Kathaleen Iulg, conseillère supérieure, Emploi autochtone, Équité en matière d'emploi. *Du Conseil canadien de la réadaptation et du travail:* Lynda White, présidente; Rob McInnes, directeur exécutif. *De l'Alliance canadienne pour les minorités visibles:* Kristian D. Uppal, président; Sharon Kajack, cosecrétaire; Paul Winn, directeur; Joe Sanders, directeur. *Du Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre:* Navin Parekh, représentant des minorités visibles au Conseil national sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre; Sylvan Williams, coordonnateur.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

Le témoin du Conseil national des autochtones du Canada fait un exposé puis répond aux questions.

Les témoins du Conseil canadien de la réadaptation et du travail font chacun un exposé puis répondent aux questions.

Kristian D. Uppal de l'Alliance canadienne pour les minorités visibles fait un exposé et, avec les autres témoins, répond aux questions.

Il est convenu,—Que le document de l'Alliance canadienne pour les minorités visibles, intitulé *Mémoire présenté au Comité spécial de la Chambre des communes chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, figure en annexe aux *Procès-verbaux et témoignages* d'aujourd'hui (*voir Appendice «EQUI-1»*.)

Les témoins du Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre font chacun un exposé et répondent aux questions.

À 22 h 23, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Monday, March 9, 1992

• 1905

The Chairman: We'll come to order and start the meeting. I apologize for being a little late.

We would like to welcome you, Ms Iulg. Perhaps you would formally identify yourself for the record. We look forward to your presentation. Hopefully, you would try to confine yourself to the recommendations that you're going to make to us. We do have a number of other witnesses this evening, as you know, and we want to give you full justice and everyone else as well.

• 1910

Ms Narda Kathaleen Iulg (Senior Advisor, Aboriginal Employment, Employment Equity, Native Council of Canada): At the moment I'm doing a contract with the Native Council of Canada. I also have my own consulting company, Iulg Consulting, and the members will see the cards for both in their books.

If I do not get through all the material, you have it in front of you. In the book provided are also some reference materials on employment equity for aboriginal people, which I felt would be a resource for you at some later time.

Ise:kon Good evening. *Bonsoir*

It is a distinct pleasure for me to be here this evening. I have the same feeling that I experience every time that I exercise my right to vote, the fact being that as an individual I can have the opportunity to influence the decision-making process of my nation.

This evening I come before you as Narda Kathaleen Iulg, even though I'm currently doing this contract for the Native Council of Canada. I cannot in all truth say I represent all of its constituents—it would be impossible and foolish to do so—nor can I attempt to speak for all the aboriginal people in this country. So I will speak for myself as an off-reserve aboriginal woman, and from that will come similarities that will cross over into many aboriginal communities and lives.

The term "employment equity" is not nationally understood in the non-aboriginal society. Unless one is involved with employment, human resources on some level or other, employment equity has little or no meaning. When I walk up to someone on the street and say "I work in employment equity", they say "Oh yes, pay equity". I say "No, no, no". Or they look at you and get a slightly glazed look in their eyes, say "That's nice" and then talk about the weather.

As recently as January 20 I participated in a meeting with the Conference Board of Canada in Mississauga. In simple terms the meeting was to bring business and educators together to see what each needed from the other and what

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le lundi 9 mars 1992

Le président: Je déclare la séance ouverte. Je m'excuse d'être légèrement en retard.

Nous vous souhaitons la bienvenue, madame Iulg. Voudriez-vous avoir l'obligeance de décliner votre identité pour le compte rendu? C'est avec un vif intérêt que nous nous apprêtons à vous écouter. Nous espérons toutefois que vous vous en tiendrez aux recommandations que contient votre mémoire, car nous avons plusieurs autres témoins ce soir, comme vous le savez, et nous tenons à rendre justice à tous.

Mme Narda Kathaleen Iulg (conseillère principale, Emploi autochtone, Equité en matière d'emploi, Conseil national des autochtones du Canada): Je travaille actuellement à contrat pour le Conseil national des autochtones du Canada, mais j'ai également mon propre cabinet d'études, Iulg Consulting, et mes cartes se trouvent dans les trousses qui ont été remises aux députés.

Même si je n'ai pas le temps de tout passer en revue, vous avez toute la documentation sous les yeux. Dans la trousse vous trouverez également de la documentation sur l'équité en matière d'emploi pour les autochtones, qui pourrait vous être utile par la suite.

Ise:kon Bonsoir. *Good evening.*

C'est un grand plaisir pour moi de me trouver ce soir parmi vous, le même plaisir, en fait, que lorsque j'exerce mon droit de vote, dû au fait qu'en tant que particulier je peux exercer une influence sur les décisions qui sont prises à l'égard de mon peuple.

Je comparais ce soir devant vous en tant que Narda Kathaleen Iulg, bien que je travaille actuellement à contrat pour le Conseil national des autochtones du Canada. Je ne saurais, en vérité, prétendre représenter tous les membres de ce Conseil—ce serait impossible et présomptueux—et je ne puis non plus parler au nom de tous les autochtones du pays. C'est donc à titre particulier que je vais m'exprimer, en tant que femme autochtone ne vivant pas dans une réserve. Des traits communs se dégageront, communs à d'autres êtres et à de nombreuses collectivités autochtones.

Dans la société autre qu'autochtone, le terme «équité en matière d'emploi» est mal compris. Il ne signifie pas grand chose sauf si l'on a affaire à l'emploi ou aux ressources humaines. Si je m'adresse au hasard à quelqu'un en disant: «Je travaille pour l'équité en matière d'emploi» on me répond: «Ah oui, l'équité salariale et moi de rectifier, ou alors on me regarde d'un air vague en disant: «Ah, c'est bien» et on passe à autre chose.

Pas plus tard que le 20 janvier j'ai participé, à Mississauga, à une rencontre avec le Conference Board du Canada, rencontre qui visait à réunir les éducateurs et les gens d'affaires pour qu'ils se concertent et découvrent ce que

[*Texte*]

each could do for the other to reach their goals. Three times during that meeting I tried to raise the importance of employment equity, to factor it into their equation, and three times I met with less than an enthusiastic response.

Now you wish to know how aboriginals feel about employment equity and what suggestions we have concerning the review of the act. First of all, employment equity is only slightly better known in our community than it is in the non-aboriginal world. Affirmative action, as it was once called, especially where aboriginal people were concerned, was extremely high on the priority list back in the late 1970s and early 1980s. This is no longer the case, as other issues have moved to the front and centre and pushed these off the table.

Working in this field for eight years has given me some insight into the dilemmas behind the term. I want to give you three typical responses from our community to the marketing of employment equity:

1. Don't talk to me about employment equity. I need a job that can put food on the table.

2. Oh, that's just another government program so they can keep tabs on us.

3. I'm not going to self-identify. I've come this far on my own, so why should I rock the boat now?

These are three typical responses from managers or HRP people after a workshop on employment equity on aboriginal people:

1. Do you have any educated natives in your inventory? You know what I mean, really educated, not just government excuses for training. —You can see who said that.

2. I'm not here to train people. I have a job to do and time is of the essence. Besides, you know what they're like when it comes to time. —It's okay, I can smile too.

3. If you think I'm going to make any special effort to market or give extra assistance to an Indian seeking a job, you're crazy. What more do they want? Their education is paid and when they get a degree they can get a job like everyone else.

• 1915

I happened to be present after the training session when a person said this. I looked at him and said, "Excuse me, I just happen to be a Mohawk". I loved it. You can get away with murder when you don't really look like the stereotypical one.

Employment equity, by the very virtue of its existence, is discriminatory. There is no way around it. You are separating people by labels. Every once in a while I feel that cold, clammy sensation about labels, and a flood of thoughts concerning apartheid comes over me with startling realism. Since we cannot wave a magic wand and make everyone culturally sensitive or understanding of disabilities or less afraid of the unknown, we are stuck with some solution

[*Traduction*]

chacun voulait de l'autre et ce que chacun pouvait faire pour l'autre, pour réaliser leurs objectifs. À trois reprises au cours de cette rencontre j'ai essayé de mettre en relief l'importance de l'équité en matière d'emploi, d'en faire un des éléments de l'équation, et à trois reprises je me suis heurtée à un mur.

Vous aimeriez savoir ce que les autochtones pensent de l'équité en matière d'emploi et ce que nous proposons pour le ré-examen de la loi. Tout d'abord, cette notion d'équité en matière d'emploi est certes mieux connue parmi nous autochtones qu'ailleurs, mais guère beaucoup. À la fin des années 1970 et au début des années 1980 l'action positive—puisque tel était son nom—figurait en tête de la liste des priorités, particulièrement pour les autochtones. Ce n'est plus guère le cas, car elle a été écartée et d'autres problèmes sont venus prendre sa place.

Il y a huit ans que je travaille sur cette question, et cette expérience m'a permis de mieux comprendre les dilemmes que recèle ce terme. Je vais vous donner trois réactions typiques, dans notre collectivité, à la promotion de l'équité en matière d'emploi:

1. Ne me parlez pas de cela! Il me faut un emploi qui me permette de joindre les deux bouts.

2. Oh, encore un de ces programmes du gouvernement pour qu'il puisse nous garder à l'oeil.

3. Je ne vais pas déclarer mon appartenance. Je me suis débrouillé jusqu'à présent sans le faire, alors pourquoi tout compromettre?

Voici trois réactions typiques de gestionnaires ou de responsables des ressources humaines après un atelier sur l'équité en matière d'emploi pour les autochtones:

1. Dans votre effectif, avez-vous des autochtones qui ont de l'instruction? Vous savez ce que je veux dire, vraiment instruits, pas simplement ce qui passe pour de la formation pour le gouvernement—vous imaginez aisément le genre de personne qui va dire cela.

2. Je n'ai pas le temps de former les gens, j'ai un travail à faire et le temps compte avant tout. Et puis, vous savez comme ils ont du mal à être ponctuels.—Bon, ça va, heureusement que j'ai le sens de l'humour.

3. Si vous vous imaginez que je vais m'évertuer à aider un Indien qui cherche du travail, vous perdez la tête! Qu'est-ce qu'ils veulent encore? On leur paie leur éducation et une fois diplômés, ils peuvent se chercher un emploi comme tout le monde.

J'ai entendu dire cela après une séance de formation. J'ai regardé l'auteur de cette remarque droit dans les yeux en riant sous cape et lui ai dit: «Excusez-moi, mais je suis Mohawk». On en entend de toutes sortes lorsqu'on n'a pas l'apparence typique.

L'équité en matière d'emploi, de par son existence même, est discriminatoire, c'est inévitable. Vous cataloguez les gens, ce qui ne laisse pas parfois de m'angoisser, on y flaire un relent d'apartheid. Mais comme il ne suffit pas d'un coup de baguette magique pour sensibiliser les gens à une culture différente, leur faire comprendre un handicap ou les apprivoiser à l'inconnu, nous sommes bien obligés d'avoir recours à une solution comme celle de la Loi sur l'équité en

[*Text*]

similar to the Employment Equity Act. But the changes based on this review must have teeth: severe penalties for not meeting the requirements, specific targets based on representation of the population within the normal hiring sphere of the company or department.

One major stumbling block is the fact that the Government of Canada tries to apply solutions like butter on bread—one grand slather to cover the whole slice of the whole country. First of all, there needs to be a focus unit to look after aboriginal employment equity. Once it becomes lumped together with other equity programs it loses its impact for both aboriginal people and employers. In 1984 we had the NIDP. Because it stood on its own with its own name, it was identified by people across the country. When it was lumped together under employment equity later on, aboriginal people saw their chances disappearing. Many were very surprised I was still out there selling the program. They thought because the name had gone, the program had gone.

This integrated unit, and I mentioned the various people in there, should have a central monitoring function, but the real work should be done regionally, where the specific needs are. After all, there are 10 provinces and 2 territories, each with its own demands. Add 53 different aboriginal nations, 5 national aboriginal organizations, each with its own political agenda, and a country of aboriginal people who have had as much non-aboriginal contact as 900 years in the east and maybe as little as 60 on the western side. Now try to apply one solution. Only a fool would try such a stunt.

Employment and Immigration Canada, through its recently announced program, "Pathways to Success: Policy and Implementation", has begun to work towards a partnership with aboriginal people at the grassroots level. If you want a solution, you have to ask those people. Getting this real life information is not always easy because people who have bad experiences with employment or who feel they are somehow underqualified due to lack of education, manner of dress or whatever, may not be forthcoming. In the package I gave you, you will find a number of these comments that have been very carefully researched.

We have endured a seesaw lack of effectiveness on the issue of employment and employment training, with trade-offs between the PSC and EIC as to who does what and who controls which part of the process. It was confusing to me when I worked on the inside; I used to be a staffing officer in the Public Service Commission. How do you suppose it looked to our people on the outside?

There must be an extensive program of cross-cultural awareness training—and not by non-aboriginal people. That was fine years ago, when there was no one else qualified to do it, but there are many capable aboriginal people and

[*Translation*]

matière d'emploi. Mais les modifications qui résulteront de cette révision de la loi doivent être efficaces, assorties de sanctions sévères pour ceux qui ne répondent pas aux conditions, aux objectifs spécifiques basés sur la proportion de la population pour l'embauche par une société ou par un ministère.

L'un des principaux obstacles, c'est que le gouvernement du Canada essaie d'appliquer des solutions comme on tartine le pain avec du beurre, une portion de beurre pour recouvrir toute la surface du pays. Il devrait y avoir, avant tout, un groupe qui s'attache à examiner la question de l'équité en matière d'emploi pour les autochtones car si le programme se fond avec d'autres programmes semblables, il perd de son efficacité tant pour les autochtones que pour les employeurs. En 1984 nous avions le Programme national de perfectionnement des autochtones, programme bien délimité, bien identifiable et donc bien connu des gens. Il a plus tard été amalgamé avec d'autres programmes relevant de la Loi sur l'égalité en matière d'emploi, et les autochtones ont vu leurs chances s'évanouir en fumée. Beaucoup ont été très surpris de me voir encore essayer de faire accepter le programme, car ils pensaient que celui-ci avait disparu en même temps que son nom.

Cette unité intégrée—et je mentionne dans ces documents ceux qui devraient en faire partie—devrait avoir une fonction de surveillance mais le travail réel devrait être fait à l'échelle de la région, là où existent les besoins spécifiques. N'oublions pas qu'il y a dix provinces et deux territoires et que chacun a sa situation propre. Ajoutez-y 53 nations autochtones différentes, cinq organisations nationales autochtones dont chacune a son propre programme politique et un pays où les autochtones ont été coupés de leurs racines depuis 900 ans dans l'Est, et depuis une soixantaine d'années dans l'Ouest. Il faut être fou pour chercher une seule panacée à une situation aussi complexe.

Emploi et Immigration Canada, dans le programme qui vient d'être annoncé, «Les chemins de la réussite: politique et mise en oeuvre», a fait les premiers pas vers une collaboration à la base avec les autochtones. Si l'on veut trouver une solution, c'est aux gens qu'il faut poser des questions. Ce n'est pas toujours facile d'obtenir une information authentique, parce qu'on se heurte à la réticence de gens qui se sont faits échauder, ou qui ont le sentiment d'être insuffisamment instruits ou qui ont l'impression de ne pas être assez bien habillés ou de ne pas avoir de bonnes manières. Vous trouverez, dans la trousse que je vous ai remise, plusieurs commentaires qui ont fait l'objet d'une recherche poussée.

Nous avons connu toutes sortes de hauts et de bas sur cette question d'emploi et de formation de la main-d'oeuvre, la Commission de la fonction publique et Emploi et immigration parvenant difficilement à s'entendre sur la répartition des attributions et des responsabilités. J'avais du mal à m'y retrouver lorsque j'y travaillais, j'étais à l'époque agent de dotation de la Commission de la fonction publique, alors vous pouvez imaginer comment le voient les gens de l'extérieur.

Il faut mettre en place un vaste programme de sensibilisation à d'autres cultures, un programme qui ne soit pas imposé par des non-autochtones. C'était acceptable il y a quelques années, quand il n'y avait pas d'autres personnes

[*Texte*]

companies now. I'm ashamed that the very government that seeks to rectify this problem continues to contract the training with non-aboriginal people. Again, though, maybe it's our fault for not lobbying hard enough to earn the right to do this training. This training also must have more than one opportunity to sink in. I would suggest quarterly for the first year and every six months for the next two years. You cannot just dip people in conferences and workshops and expect them to come up all bright and shiny and knowledgeable. The real work is going to be with the children. The adults you can't totally convert.

Every single individual on the face of the earth comes with prejudice. Many will not even be aware they have it until some unlucky encounter, question or joke will unlock it, and out it comes. Others think they know from day one who and what they dislike; 99% of this comes from their parents, the rest from misinformation, all resulting in what I said earlier, the fear of the unknown.

• 1920

From that last point we can move to the first paragraph of the Employment Equity Act as it now reads. The more I read this particular paragraph, the more I find I keep getting stuck on the second last line, and I quote: "...more than treating persons in the same way." If employment equity is ever to work, then all workers must feel they are special and not just the ones requiring special, special measures and the accommodation of differences.

In Canada we have seemingly lost our work ethic. There appears on the surface to be little or no reward for working on or achieving something innovative in the workplace. The highest form of praise we seem to receive for a good job is more work. You people will be very familiar with that.

Where we are trained to wear one hat we now find ourselves wearing several, none of which seem to fit exactly as they should. Confidence is marginal. The future is seen only through the haze of misunderstanding and innuendo, and all these factors go to the undermining of the worker's self-worth.

Then we invent employment equity, and the employee's only significant understanding is a requirement to self-identify for some mysterious process. Add to that the early experiences of unqualified candidates or inexperienced employees unfamiliar with the "normal workplace", and doubts turn into resentment and the cancer begins to grow.

There is an urgent need to ensure the employee of the day feels secure in their position and with themselves as each one of us needs to. This will go a long way towards easing the way to employment equity. Begin to develop the concept that differences are strengths, not something that has to be dealt with by a special measure.

[*Traduction*]

qualifiées pour le faire, mais il existe actuellement de nombreux autochtones et sociétés qui en sont parfaitement capables. J'ai honte de constater que le gouvernement qui essaie de corriger ce problème continue à confier la formation à des gens qui ne sont pas autochtones. C'est peut-être partiellement notre faute, parce que nous n'avons pas exercé suffisamment de pressions pour conquérir le droit d'assurer cette formation, qui ne doit pas non plus être donnée en une seule fois. La première année il faudra peut-être un atelier trimestriel, puis tous les six mois pendant les deux années suivantes. Il ne faut pas attendre des miracles d'une conférence ou d'un atelier, on n'en sort pas comme d'un bain de couleurs, tout transformé. Le vrai travail doit se faire avec les enfants, avec les adultes une conversion totale est impossible.

Tout être humain a des préjugés. Certains n'en sont même pas conscients et il faut un hasard malheureux, une question ou une plaisanterie pour faire surgir le préjugé des profondeurs. D'autres, d'emblée, ont leurs sympathies et leurs antipathies, léguées en grande partie par leurs parents mais partiellement aussi basées sur une fausse information et le tout résultant, comme je le disais tout à l'heure, en une crainte de l'inconnu.

Sur ce, nous pouvons passer au premier alinéa de la Loi actuelle de l'équité en matière d'emploi. Plus je lis ce passage, plus je trébuche sur les dernières lignes du paragraphe, à savoir «...outre un traitement identique des personnes». Si l'équité en matière d'emploi doit jamais entrer dans les faits, tous les travailleurs doivent sentir qu'ils sont spéciaux, et pas seulement ceux qui ont besoin de mesures spéciales et d'aménagements adaptés aux différences.

Il semblerait qu'au Canada nous ayons perdu la satisfaction du travail, qu'en apparence on ne gagne rien ou très peu à bien faire son travail ou à adopter une nouvelle méthode de travail. Quand on fait du bon travail il semble que la seule façon de vous récompenser soit de vous en donner davantage. Vous connaissez sans doute cela.

On nous a formé à faire une chose, on nous oblige maintenant à en faire plusieurs dont aucune ne nous semble parfaitement convenir. La confiance ne règne guère, l'avenir, obscurément, nous apparaît par le prisme des malentendus et des sous-entendus, la dignité du travailleur en pâtit.

Nous inventons alors la notion d'équité en matière d'emploi, et tout ce qu'en comprend l'employé, c'est qu'il doit déclarer son appartenance à des fins mystérieuses. Ajoutez à cela les premières expériences de candidats non qualifiés ou inexpérimentés, qui ne connaissent pas les moeurs du àlieu de travail normalà, et vous voyez les doutes virer au ressentiment et la gangrène se propager.

Il est essentiel que l'employé se sente sûr de son poste et confiant en lui-même, c'est une nécessité pour nous tous et nous aurons alors fait un grand pas en avant vers l'équité en matière d'emploi. La différence devrait être cultivée en tant que force, et non considérée comme relevant d'une mesure spéciale.

[*Text*]

Every employer should have an orientation program in place for all new employees, not just for those who access jobs under employment equity. Again you will find a sample of this in your package. This cuts down the discriminatory aspect of employment equity in the workplace.

Self-government is an acknowledged process. What is so wrong with an employer setting up one-or two-year work units where an aboriginal employee could come in, work for one or two years, provide the company or department with what it needs, and at the same time acquire skills beneficial to the development of self-government.

Then at the end of a set period of time the employee could make a decision as to whether they wish to remain in the position or take their skills back to their home community. This would mean they could leave with honour. After all, if you know anything about the bureaucracy, and I hope you do, people in the bureaucracy shift around at a rapid rate. Two years or three years is an average term for anyone to stay in a position.

Why would it be so disgraceful for an aboriginal person who wishes to leave? Why use stereotypical terms after this—you know, "we had one of those but we couldn't keep them" or "we trained one but they are very unreliable".

It also should be remembered that not all aboriginal people wish to work for the federal government. Develop career steps between various programs. House clean existing programs. Get rid of some of the people in there. Just don't try to retrain them after years of inactivity. Make ministers responsible. Take a leaf out of the new Police Act for Ontario. It has some real teeth in it.

Moving down to the second last page, in a recently drafted report from a series of employment equity symposia I chaired across the country came this interesting opening statement:

> I was reminded that Employment Equity is not "finding a job". But it is, in fact, the development of economic power and social justice. Most people know the combination of these two elements as being that of empowerment.

This must be an empowerment all Canadians feel they have a right to, not just those people who fall under the Employment Equity Act.

• 1925

On page 17, I say:

> This is what I am looking for as an aboriginal person, a commitment for change that is forthcoming with sincerity and adherence to stated principles. In the end it will not matter what changes are made on paper, for unless there is goodwill, the necessary supporting mechanisms and sincere visible commitment from the top down, aboriginal people will once more fall through the cracks to remain the disadvantaged and the discouraged, a blot on the

[*Translation*]

Chaque employeur devrait avoir un programme d'orientation pour tous les nouveaux employés, pas seulement pour ceux qui obtiennent un emploi dans le cadre de l'équité en matière d'emploi. Là encore vous trouverez un document sur ce sujet dans votre trousse. On éliminerait ainsi l'aspect discriminatoire de l'équité sur le lieu de travail.

L'autonomie gouvernementale est chose reconnue. Quel mal y a-t-il à ce qu'un employeur mette alors sur pied une unité de travail où l'employé autochtone puisse venir travailler un ou deux ans, donne à la société ou au ministère ce qu'on demande de lui et acquière en même temps des connaissances qui pourront lui servir pour aider son peuple à réaliser l'autonomie gouvernementale?

À la fin d'une période donnée, l'employé pourrait alors décider s'il veut conserver son poste ou retourner dans sa collectivité et la faire profiter des connaissances qu'il a acquises. Ce serait ainsi une sortie honorable. Après tout, dans le monde de l'administration que vous connaissez tous, je pense, les gens changent souvent de poste, tous les deux ou trois ans en moyenne.

Qu'y a-t-il donc de si déshonorant à ce qu'un autochtone, lui aussi, veuille changer? Pourquoi lui appliquer l'un des stéréotypes du genre ànous en avions embauché un mais nous n'avons pu le garderà ou ànous en avons formé un, mais on ne peut pas compter sur euxà.

Il faudrait également tenir compte du fait que tous les autochtones n'ont pas envie de travailler pour le gouvernement fédéral. Prévoyez des stades intermédiaires entre divers programmes, faites de l'ordre dans les programmes existants, débarassez-vous de certaines personnes, n'essayez-pas de leur assurer une formation après plusieurs années d'inactivité. Rendez les ministres vraiment responsables. Inspirez-vous de la nouvelle Loi sur les services de police de l'Ontario, c'est une loi qui est vraiment musclée.

À l'avant-dernière page, dans un rapport récemment rédigé à la suite d'une série de rencontres que j'ai présidées, dans tout le pays, sur l'équité en matière d'emploi, je vais vous citer une déclaration d'ouverture qui me paraît intéressante:

> Cela m'a rappelé que l'équité en matière d'emploi ne revient pas simplement à «trouver un emploi» mais qu'il s'agit, en réalité, de donner plus de pouvoir économique et d'assurer la justice sociale ce qui, aux yeux de la plupart des gens, se résume à un mot:

la responsabilisation, à laquelle tous les Canadiens pensent avoir droit et qui n'est pas simplement l'apanage de ceux qui relèvent de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

À la page 17, je dis:

> En tant qu'autochtone, c'est ce que je recherche: une volonté de changement assortie de sincérité et de respect des principes énoncés. Au bout du compte, peu importent les changements sur papier. S'il n'y a pas la bonne volonté, les mécanismes de soutien nécessaires et un engagement sincère et manifeste à tous les niveaux, les autochtones seront encore laissés pour compte, et resteront les désavantagés et les découragés du système,

[*Texte*]

economic face of Canada and a failure to the dream of equity for all Canadians.

Employment equity is everyone's right according to the act. Let us see that the opportunity of access is also a right.

Nia:wen. Merci beaucoup. Thank you.

The Chairman: Thank you very much indeed. I am sure that the committee will have some questions for you.

Mme Maheu (Saint-Laurent—Cartierville): Bienvenue, madame.

À la page 6 de votre mémoire, vous dites:

If employment equity is ever to work, then all workers must feel they are special and not just the ones requiring special, special measures. . .

D'après vous, qu'est-ce qui aurait pu arriver si le gouvernement n'avait pas instauré un programme d'action affirmative pour les femmes?

Ms Iulg: For women?

Mme Maheu: Oui, tout a commencé là. On a eu des prolongations depuis ce temps-là. Il y a beaucoup plus de femmes à l'emploi du gouvernement fédéral qu'il n'y en avait avant l'adoption de ces projets de loi. Premièrement, j'aimerais avoir votre avis là-dessus.

Deuxièmement, si vous n'êtes pas satisfaite du programme tel qu'il est administré aujourd'hui, qu'est-ce qu'on peut faire pour l'améliorer?

Ms Iulg: The program in its current form is fine as far as it goes. It is only that it is very limited, first of all, in not committing the departments and the ministries within the federal government to fall under the act. That was a dire error and one that I know has been very much spoken against across the country.

Second, there may be an impression that the penalties to the public—the perceptions which I would feel—are nothing more than this: "Oh dear, that was really too bad. You didn't quite make that, but you made a brave effort to try to find it". We'll say it's aboriginal since I am speaking for aboriginal people. This leaves a very sour taste in the public's mouth as it certainly does within our community. We know that we have qualified people who are ready and willing to have an opportunity to work if we could overcome the barriers that supposedly the act puts down for us.

In 1984 the NIDP started. There was complete commitment then, not only from the commissioner of the Public Service Commission, but by many of the other ministers. It stayed high on the agenda as long as that commitment was there. But when the ministers lost it, the departments lost it. Everything went downhill from there. It was a very rapid decline.

• 1930

There has to be, as in any organization, a point at which the leader, the president, the chief—no, I'd better not just stop at chief, eh? Oh, I always get my foot into it—must show the commitment. It can't be just verbal; it must be in placing people in positions of authority rather than in token gestures.

[*Traduction*]

une tache sur le portrait économique du Canada et un obstacle à la réalisation du rêve de l'équité pour tous les Canadiens.

L'équité en matière d'emploi est d'après la loi le droit de tous. Il faudrait que l'accès à l'emploi soit également un droit.

Thank you very much. Merci.

Le président: Merci beaucoup. Je suis persuadé que le comité a des questions à vous posez.

Ms Maheu (Saint-Laurent—Cartierville): Welcome.

On page 6 of your brief, you say:

Si l'équité en matière d'emploi doit jamais entrer dans les faits, tous les travailleurs doivent sentir qu'ils sont spéciaux, et non qu'il faut pour eux des mesures très, très spéciales.

What do you think would have happened if the government had not implemented its affirmative action program for women?

Mme Iulg: Pour les femmes?

Ms Maheu: Yes, it all started there. There have been some extensions since then. There are many more women now employed by the federal government than there were before those bills were passed. First off, I would like first your comments on this.

Secondly, if you're not satisfied with the current implementation of the program, what do you think could be done to improve it?

Mme Iulg: Le programme dans sa forme actuelle est très bien. Il est malheureusement très limité. D'abord, il n'exige pas que les ministères du gouvernement fédéral respectent la loi. C'est une grave erreur et on l'a beaucoup dénoncée partout au pays.

Deuxièmement, le public a l'impression que les pénalités, du moins c'est ma perception des choses, ne sont pas très sévères et qu'il s'agit seulement de remontrances: «Bon, c'est dommage, vous n'avez pas tout à fait réussi, mais vous avez fait de réels efforts pour y arriver». Parlons des autochtones, puisque j'en suis une. Cela rend très amer le public, du moins certainement dans ma communauté. Nous savons qu'il y a parmi nous des gens compétents, prêts à travailler et voulant le faire, si seulement ils pouvaient surmonter les obstacles que la loi est censée éliminer.

Le PNPA a été mis en place en 1984. Il y avait alors une volonté réelle d'agir, pas seulement à la tête de la Commission de la fonction publique, mais également chez d'autres ministres. Tant que cette détermination s'est maintenue, le programme est demeuré prioritaire. Mais lorsqu'elle a faibli chez les ministres, elle a faibli aussi dans les ministères. À partir de là, tout est allé à vau-l'eau. Le déclin a été très rapide.

Comme dans toute organisation, il faut qu'à un moment donné le leader, le président, le chef—je ne devrais peut-être pas parler de chef, hein? Comme je suis maladroite!—doit manifester sa volonté. Il ne peut pas le faire uniquement verbalement. Il doit le faire en plaçant des gens dans des postes de pouvoir plutôt qu'en offrant des postes symboliques.

[*Text*]

I think I'd rather compare with something in the francophone community rather than women. I can remember seeing the excerpt from one of our former Prime Minister Pierre Trudeau's letters to his Cabinet ministers saying, thou shalt hire francophones or you will find another job. I'm paraphrasing a bit, but it worked. I think that answers it right there.

Mrs. Finestone (Mount Royal): Thank you very much. I really appreciated your presentation and your humour and the wee bit of sarcasm in the presentation, but I think this bill merited that sarcasm.

If I may, Mr. Chairman, just as some background, I was the opposition critic when this bill went through and many of the things I hear you saying today I can recall having spoken to while we were looking at this bill. While we weren't particularly happy with some of it—the fact there was a penalty for not filing, but there was no penalty for not complying, so we called it the toothless tiger, I remember, at the time—I still think the application of this bill was a significant step forward, for which the minister of the day still should be commended.

It is not an easy step. The employment equity principles that were found in section 15 only came into effect three years after the Charter, as you will recall, so we're just slowly learning how to really act and react.

Although the bill had its faults, I think what I've been hearing from you tonight indicates that, faulty as it was, you've been able to identify some areas where we can learn from you. The first is political will, which is what I heard. The second is a manner of monitoring. The third is a question I had wanted to ask you anyway. How can one go about self-identification?

You know, I'm a firm advocate of employment equity, particularly in our public broadcasters, both in front of the screen and off the screen, and in news departments, etc. I think it's in our best interest as Canadians.

But you can't force people to identify themselves. Here you have a huge Crown corporation that tried to put something in place and had a devil of a time getting it done, because exactly as you point out, people were self-identifying themselves and felt they were—*c'est une grande blessure*—not well.

What would you do if you were in the minister's place? What would you do if you were the administrator of this bill to make people understand it is only through identifying where there are holes and gaps in your employment program that you will be able to ensure your managers get the directives, because there's a political will to fill in?

Ms Iulg: I'm going to have to go back and mention something that occurred in the meeting in Toronto a couple of months ago. We were sitting around the table trying to prepare comments on the proposed Ontario legislation, and the point we were hassling on was self-identification.

Personally from day one I never had any problems, but it's based on the fact that I feel good about myself. I have self-worth. I don't have to worry about putting a check mark here or signing on that line because of how I feel about myself.

[*Translation*]

Je pense que je préfère qu'on compare notre situation à celle des francophones plutôt qu'à celle des femmes. Je me souviens d'avoir vu un extrait d'une lettre de notre ancien premier ministre, Pierre Trudeau, adressée à ses ministres, où il disait qu'il fallait engager des francophones ou prendre la porte. Je paraphrase un peu, mais cela a été efficace. Je pense que vous avez votre réponse.

Mme Finestone (Mont-Royal): Merci beaucoup. J'ai vraiment aimé votre exposé, particulièrement votre humour et la touche de sarcasme que vous y avez mis. Je pense que ce projet de loi mérite quelques sarcasmes.

Si vous me le permettez, monsieur le président, je vais me présenter un peu. J'étais porte-parole de l'opposition lorsque ce projet de loi a été adopté. Je me souviens d'avoir moi-même commenté à l'époque beaucoup des choses dont vous avez parlé aujourd'hui. Nous n'étions pas particulèrmeent satisfaits du projet de loi. Par exemple, nous n'aimions pas le fait qu'il y avait une pénalité si l'on ne s'inscrivait pas, mais qu'il n'y avait pas de pénalité si l'on ne se conformait pas à la loi. À l'époque, et je m'en souviens, on l'avait baptisé le tigre édenté. Je pense toute fois que la mise en oeuvre de ce projet de loi était un important pas en avant et qu'il faut en féliciter le ministre de l'époque.

Ce n'était pas facile. Les principes d'équité en matière d'emploi figurant à l'article 15 ne sont entrés en vigueur que trois ans après la Charte, comme vous vous en souviendrez. On apprend lentement à agir et réagir.

Le projet de loi comporte certainement des lacunes. D'après ce que j'ai compris, vous avez mis le doigt sur certains problèmes pour lesquels vous pouvez nous suggérer des solutions. Il y a d'abord la volonté politique. Ensuite, la surveillance de l'application de la loi. Troisièmement, il y a cette question dont je voulais de toute façon vous entretenir, l'auto-identification.

Vous savez, je suis toujours prête à défendre l'équité en matière d'emploi, particulièrement chez les radiodiffuseurs publics, tant à l'écran que derrière l'image, dans les services de nouvelles, etc. Je pense que c'est dans l'intérêt des Canadiens.

Mais on ne peut pas forcer les gens à s'identifier. Nous avons une énorme société d'État qui a essayé de mettre en place un programme et qui a eu toutes les misères du monde à le faire, parce que comme vous le mentionniez, certaines personnes s'auto-identifiaient et estimaient que ça ne les avantageaient pas, que c'était une grande blessure.

Que feriez-vous à la place du ministre? Si vous étiez responsable de l'administration de cette loi, que feriez-vous pour faire comprendre aux gens que ce n'est qu'en dénonçant les failles du programme d'emploi que vous pouvez vous assurer que les gestionnaires reçoivent les directives, puisqu'il y a une volonté politique d'agir?

Mme Iulg: Je vais faire un retour en arrière et vous parler de ce qui est arrivé à une réunion à Toronto, il y a quelques mois. Nous étions là à préparer des commentaires sur la loi proposée en Ontario et nous achoppions sur l'auto-identification.

Personnellement, dès le départ, je ne me suis jamais sentie mal à l'aise, probablement parce que je me sens bien dans ma peau. Je connais ma valeur. Peu m'importe d'avoir à cocher une case ou signer un document, puisque je suis bien dans ma peau.

[*Texte*]

Many of my brothers and sisters do not, or have not reached that point and have to regain that self-worth within themselves. But after we talked about this for many minutes in Toronto, the person sitting next to me said, which I thought was the plum line, well, no matter how you feel about it, if you don't self-identify, when the counting is tallied, you're going to be counted as a white, able-bodied male, and I have no desire to be a white, able-bodied male. I really, really don't.

• 1935

Mrs. Finestone: I appreciate what you're saying. But this committee has a mandate, as I understand it, for the substitute here tonight on a last minute kind of thing. Mr. Chairman, if I'm out of order please direct me.

The Chairman: You're doing fine.

Ms Iulg: But you asked me what I would do about it.

Mrs. Finestone: I want to bring to your attention something you have said on page 5: It was a bit of a disturbing note for me. I recognize that one has to have a sense of self-worth, one has to have a sense of roots and a sense of belonging and a sense of the multicultural reality of Canada, which a lot of people seem to question to some degree. But if they want a Canada that reflects its reality, they will have to undertake a cross-cultural program. This is what you say:

> There must be an extensive program of cross-cultural awareness training. Not by non-aboriginal people!!!

Just a minute. Perhaps I don't understand the extent of the direction you're going in, but I think you have to do it two ways.

Ms Iulg: I see what you're talking about.

Mrs. Finestone: There's a sense of self-worth that I would have as a Jewish woman in a community. My minority comfort level comes from the strength that I get from my family and my community. There's some sense of identity with who I am and where I am and why I am who I am. When I move into another environment there are plenty of places I go—believe me—where anti-Semitism is not only there but it's palpable.

I don't want cross-cultural awareness done by Jewish people for me like you want it done by aboriginal people for aboriginals. I want a sense of appreciation and understanding for who I am, what I can do and what my skills are and what I bring to that task. It's not because of being born who I am or the colour of my skin, or my race or creed or language or whatever. I'm there because I'm a competent person—in this case female—and I'm integrating into this new milieu.

I would like to understand why you don't want non-aboriginal people. I think it's the person who's most competent. If you say that you have organizations and training facilities, why are you tagging them, let alone anybody else?

[*Traduction*]

Beaucoup de mes frères et soeurs ne sont pas dans le même cas, ou n'y sont pas encore et doivent retrouver cette confiance en eux-mêmes. Après en avoir parlé pendant quelques minutes, à Toronto, la personne qui était à coté de moi m'a dit, et je pense que c'était une observation pleine de piquant, que peu importe ce que l'on en pense, si l'on ne s'auto-identifie pas, on sera considéré comme un homme blanc bien portant et je ne souhaite nullement être un homme blanc bien portant. Vraiment, vraiment pas.

Mme Finestone: Je vous comprends. Mais ce comité a un mandat, si j'ai bien compris; on m'a demandé à la dernière minute de remplacer quelqu'un ici. Monsieur le président, n'hésitez pas à me le dire si je ne pose pas les bonnes questions.

Le président: Tout va très bien.

Mme Iulg: Mais vous m'avez demandé ce que nous devrions faire.

Mme Finestone: J'attire maintenant votre attention sur un commentaire que vous faites à la page 5 et qui me chicote un peu. Je comprends qu'il faut avoir un sens de sa propre valeur, qu'il faut connaître ses racines, avoir un sens de l'appartenance et une compréhension de la réalité multiculturelle du Canada, qui est remise en question par certaines gens. S'ils veulent un Canada qui corresponde à la réalité, ils doivent être sensibilisés aux relations interculturelles. Voici ce que vous dites:

> Il doit y avoir un programme approfondi de sensibilisation interculturelle. Mais il ne doit pas être donné par des non-autochtones!

Là je ne suis pas d'accord. Je ne comprends peut-être pas très bien votre intention, mais je pense qu'il faut être équitable pour tous.

Mme Iulg: Je comprends ce que vous voulez dire.

Mme Finestone: Je peux tirer une certaine fierté d'être juive au sein de ma collectivité. Mon bien-être en tant que minoritaire provient de la force que m'ont donnée ma famille et ma communauté. De là provient mon identité: qui je suis, où je suis et pourquoi je suis ce que je suis. Lorsque je change de milieu, dans bien des endroits, croyez-moi, l'antisémitisme est non seulement présent mais palpable.

Je ne tiens pas à ce que la sensibilisation interculturelle soit faite pour moi par des Juifs, alors que vous voulez qu'elle soit faite pour les Autochtones par des Autochtones. Je veux que l'on apprécie et que l'on comprenne ce que je suis, ce que je peux faire, quelles sont mes compétences et ce que j'apporte à une tâche donnée. Ce n'est pas en raison de ma naissance, de la couleur de ma peau, de ma race, de mes croyances, de ma langue ou quoi que ce soit. Je suis là parce que je suis compétente. Je suis aussi une femme. Je m'intègre au nouveau milieu.

Je voudrais bien savoir pourquoi vous ne voulez pas des non-autochtones. Pour moi, il faut prendre la personne la plus compétente. Vous dites que vous avez des organisations et des installations pour la formation. Mais pourquoi voudriez-vous, vous-même, les étiqueter?

[*Text*]

Ms Iulg: I think there's a bit of misinterpretation because I didn't take the time to explain it.

Mrs. Finestone: Well, fine, I'm—

Ms Iulg: We'll take the government since we're dealing with this. It needs cross-cultural awareness. Some of it is already in process. The government has made a commitment to a non-aboriginal person to do this over a period of time. At the beginning that was fine. Years ago we did not perhaps have people who were qualified to do that. But that time has passed. We do have qualified people now. If you're going to talk about aboriginal people, we want aboriginal people to talk about it. But if you're looking on the other side where we have to be made sensitive of the government or the working situation, then it should be other people to do that.

Mrs. Finestone: Why should the competent aboriginal person be the one who leads the sensitivity training and understanding? Why should it be a non-aboriginal or an aboriginal? Why isn't it just a competent individual?

Ms Iulg: Because when you're dealing with cross-cultural awareness about aboriginal people you have to deal with the heart and the soul of the matter. That is something that a non-aboriginal person couldn't do. I could talk about Jewish people, but I could not pass on the commitment and the heart and the soul of the issue that you could and have the advantage over it myself and vice versa.

The Chairman: Thanks very much, Mrs. Finestone. Monsieur Langlois.

M. Langlois (Manicouagan): Bienvenue au Comité, madame. Vos commentaires sont très appréciés.

J'aimerais vous faire part d'une expérience que j'ai vécue avant d'être en politique. J'ai été dans le domaine des affaires dans une région du Québec où une bonne proportion de la population est autochtone. Les entreprises de la région étaient prêtes à offrir des emplois aux autochtones de la région, mais on avait de la difficulté à les atteindre, parce que les centres d'emploi ne nous référaient pas de candidats autochtones. Les autochtones ne venaient pas solliciter d'emplois dans nos entreprises.

• 1940

Je peux vous dire que je les connaissais particulièrement bien. J'avais d'excellentes relations avec les leaders de certaines communautés autochtones et avec des autochtones en particulier. Pendant les 17 ou 20 années où j'ai été dans le domaine du camionnage, nous avons reçu une seule demande d'emploi d'un jeune homme autochtone. Nous l'avons engagé et c'était un excellent employé. Je pense qu'il est encore à l'emploi de l'entreprise en question.

D'après vous, quels moyens les employeurs, non seulement ceux qui sont couverts par la loi, mais tous les employeurs, devraient-ils prendre pour inciter les autochtones à postuler des emplois dans les entreprises et pour permettre aux employeurs d'avoir accès aux renseignements disponibles sur les personnes qui seraient susceptibles d'occuper des emplois dans tous les secteurs de l'industrie au Canada?

[*Translation*]

Mme Iulg: Je pense que faute d'avoir pris le temps de m'expliquer, j'ai été mal comprise.

Mme Finestone: Bon, très bien, je...

Mme Iulg: Parlons du gouvernement puisque c'est ce qui nous intéresse. Il faut qu'on y fasse de la sensibilisation interculturelle. Il y en a déjà en cours. Le gouvernement a pris un engagement envers un non-autochtone, pour une certaine période de temps. Au début, c'était très bien. Il y a quelques années, nous n'avions peut-être pas de gens compétents pour cette tâche. Mais les choses ont changé. Nous avons maintenant des gens compétents. Pour parler des Autochtones, nous voulons que les Autochtones le fassent. Mais il y a l'autre côté du miroir: on pourrait sensibiliser les Autochtones au milieu du travail et au gouvernement. Dans ce cas, ce pourrait être d'autres personnes.

Mme Finestone: Pourquoi l'Autochtone compétent devrait-il être responsable de la formation et de la sensibilisation interculturelles? Pourquoi devrait-on confier cette tâche à un non-autochtone ou à un Autochtone? Pourquoi pas simplement à une personne compétente?

Mme Iulg: Parce que lorsqu'on parle de sensibilisation interculturelle pour les Autochtones, il faut traiter du coeur de la question. Un non-autochtone ne saurait le faire. Je pourrais parler des Juifs, mais je ne pourrais pas parler du coeur de la question comme vous, ni avec le même empressement. L'inverse est tout aussi vrai.

Le président: Merci beaucoup, madame Finestone. Mr. Langlois.

Mr. Langlois (Manicouagan): Welcome to the Committee. We appreciate your comments.

I would like to tell you about an experience that I had before being into politics. I was in business in an area of Quebec where a good part of the population was Aboriginal. The businesses in the area were ready to offer jobs to aboriginals but we had a problem communicating with them, because Employment Centers were not referring aboriginal candidates. The Aboriginals were not applying for jobs in our businesses.

I can say that I knew them particularly well. I had very good relations with the leaders of some aboriginal communities, as well as with individuals. However, during the 17 or 20 years I was in trucking, we only received one job application from a young aboriginal man. We hired him, and he proved to be an excellent employee. In fact, I think that he is still with the same company.

In your view, what measures should employers—all employers, not only those covered by the Act—take to encourage aboriginal people to apply for jobs in the private sector and to make it possible for employers to access information on those qualified to fill positions in the various industrial sectors in Canada?

[*Texte*]

Je me suis souvent demandé quels moyens il faudrait prendre pour faire ce lien entre les employeurs et la population autochtone qui pourrait avoir accès au marché du travail.

Ms Iulg: Okay. That is a question I am often asked and I give workshops on it.

Before I start, I will explain that the documents that have been provided to you will answer a lot of those questions, but I will answer them briefly for you now.

First of all, I will pretend you don't know anything on the topic. It is easier than taking the time to go back and forth with questions and answers.

First, it might be the means you use to advertise, because many people still rely on the old tried and true methods, which are not accessed or used by aboriginal people—even the daily newspaper in many cases may not be. This is why I provided the list of community newspapers: those are the ones people will read again and again and again, and they always stay on the table, and don't get thrown out like a daily would.

Secondly, you need a bridge within the community or an access or a network person within the community to speak for your credibility or availability, if you have jobs available, and that is the vehicle by which you can access people within the community who may be seeking jobs but do not know or would not even think to approach such a company as a trucking firm, a transport firm, which you mentioned in your statement.

In addition, if you can find someone who has had experience in that field and can then promote it as a nice place to work. . .because early jobs within our community were teachers, nurses, social workers, lawyers, and when they came out and graduated and got jobs, often within the various communities, everybody said, good, great, they got jobs, we will make more of those, so the next group graduated the same way. You know, that can only go on for so long and suddenly there is a glut and you've filled all of the positions.

If you do not continue to have new role models within new types of jobs—situations such as the one you mentioned—nobody may think to even access, and it could be right on the doorstep.

It is a matter of communication. Pehaps asking to make a presentation at a band meeting or to an organization meeting or posting a poster in the band office or an organizational office within the community, or perhaps accessing an aboriginal news station if there is one—there are many means available to the employer today to develop a means of getting at that pool, because there are a lot of skilled people out there.

[*Traduction*]

I have often wondered what measures we could take to establish that link between employers and aboriginal people who need access to the labour market.

Mme Iulg: Bon. Voilà une question qu'on me pose souvent. Je donne même des ateliers là-dessus.

Avant de commencer, je tiens à signaler que les documents que nous vous avons fournis contiennent la réponse à beaucoup de vos questions. Néanmoins, je vais répondre brièvement.

Premièrement, je prétends que vous ne savez rien sur la question. Il est plus facile d'expliquer rapidement que de perdre son temps avec des questions et des réponses.

Un des premiers obstacles pourrait être l'ensemble des moyens que vous utilisez pour faire la publicité des postes disponibles. Beaucoup d'employeurs se basent encore sur des vieilles méthodes familières. Malheureusement, les annonces dans les médias conventionnels n'atteignent pas toujours les Autochtones. Très souvent, même une annonce dans le journal quotidien n'atteindra pas la communauté autochtone. C'est pour cela que j'ai préparé cette liste de journaux communautaires. Ce sont ces journaux-là qu'ils vont lire et relire, qui restent toujours sur la table et qu'on ne jette pas comme on jetterait un journal quotidien.

Il vous faut aussi un contact dans la communauté. Il vous faut, on pourrait dire, une personne-réseau dans la communauté qui peut parler pour vous, qui peut rassurer les gens sur votre crédibilité et indiquer que vous avez des postes disponibles, si vous en avez. Voilà comment atteindre la personne dans la communauté qui cherche peut-être du travail mais ne saurait comment ou ne penserait jamais à contacter une firme comme celle que vous avez mentionnée, une firme de camionnage.

De plus, il est très utile de trouver quelqu'un qui a de l'expérience dans un certain domaine de travail, et qui peut par la suite promouvoir ce domaine. Au début, les membres de nos communautés trouvaient du travail comme professeurs, infirmières, travailleurs sociaux et avocats. Quand ces gens-là obtenaient leur qualification et trouvaient des emplois—souvent dans nos communautés—tout le monde trouvait cela très bien et suivait la même voie. Mais cela ne peut pas continuer indéfiniment. Quand les adolescents s'orientent toujours vers les mêmes professions, on arrive à un point où il n'y a plus de postes disponibles.

Il faut constammer des nouveaux modèles à émuler—des modèles dans des nouvelles sortes d'emploi, comme celui que vous avez mentionné. Sinon, personne ne pense à s'orienter vers ces emplois, même s'ils les ont devant le nez.

C'est une question de communication. Vous pourriez demander de faire une présentation à une réunion de bande ou à une réunion organisationnelle. Vous pourriez afficher votre annonce au bureau de bande ou à un bureau administratif dans la collectivité. Vous pourriez même faire passer votre annonce par un poste de nouvelles autochtone, s'il y en a. De nos jours, les employeurs peuvent utiliser beaucoup de moyens pour atteindre des candidats autochtones. Il y en a beaucoup qui sont très compétents.

[*Text*]

Some new statistics from Indian Affairs show there are some 30,000 aboriginal technical people out there. My first reaction was, where? I am one, but where are the rest of them? It is a very difficult question.

Mr. Halliday (Oxford): I want to welcome the witness as well. We have enjoyed your refreshing manner of delivery in presentations. It has been most enjoyable.

• 1945

It's obvious that you would like to see an act that was better monitored and enforced. Who do you feel should do the monitoring and who should do the enforcing of any new act that we might have? Should it be Employment and Immigration or the Canadian Human Rights Commission? Should the same body do both the monitoring and the enforcing or should there be different bodies?

Ms Iulg: I think the monitoring should be done by an integrated group such as the one that I mentioned there. You would involve the four or five government departments that have anything to do with training or employment, plus aboriginal people. As for the enforcement, I didn't actually think about that, to tell you the truth.

I know where it has been as far as the program for contractors in the past has been concerned, because I had a couple of friends who worked in the area and went out and did that. They were not happy with their role of having to enforce it. I think there should probably be an integrated team, as well, of employers, unions and CEIC. It should be a combination. I think it has to be that way. It would be a partnership in which there would be more a feeling of responsibility on a partnership level than having the onus on someone who is saying: "Thou shalt do". It's not a parent-child relationship. It's more on the responsibility of a peer level: "We trust you with this".

Mr. Halliday: You favour that over the Canadian Human Rights Commission or some other possibly new commission that would have that arm's length relationship to government? You're suggesting a partnership of government with working people.

Ms Iulg: I think there's going to be difficulty. There will be specific cases where you'll wish to use the Canadian Human Rights Commission by virtue of the type of case or the description of the case that is brought forward. But I can't see personally using that as a commonality.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, I wonder whether the witness is aware of any other countries in the world where there are aboriginal people and where we might learn something about employment in those circumstances. Are you aware of any country where they have something effective going that we should look at?

[*Translation*]

Des nouvelles statistiques du ministère des Affaires indiennes indiquent qu'il y a à peu près 30,000 Autochtones avec des qualifications techniques. Ma première réaction était de dire, mais où sont-ils? Moi j'en suis une, mais où sont les autres? C'est une question très difficile.

M. Halliday (Oxford): Je souhaite, moi aussi, la bienvenue à notre témoin. Vous avez présenté votre mémoire de façon vive et intéressante.

Il est évident que aimeriez renfoncer le contrôle et la mise en application de cette loi. À votre avis, qui devrait se charger du contrôle et qui devrait se charger de la mise en application de toute nouvelle loi que nous pourrions adopter? Est-ce que ces responsabilités devraient relever du ministère de l'Emploi et de l'Immigration ou bien de la Commission canadienne des droits de la personne? Est-ce que le même organisme devrait se charger du contrôle et de la mise en application? Ou bien est-ce qu'on devrait faire appel à plusieurs organismes?

Mme Iulg: À mon avis, il devrait plutôt incomber à un groupe intégré, tel que celui dont j'ai déjà parlé, de se charger du contrôle. Vous pouvez alors faire appel aux quatre ou bien aux cinq ministères gouvernementaux qui travaillent, d'une façon ou d'une autre, dans les domaines de la formation ou de l'emploi. Il faut également inclure les Autochtones. Quant à la mise en application, je dois avouer que je n'y ai pas encore réfléchi.

Je sais, par contre, comment tout se passait dans le passé en ce qui concerne le programme des entrepreneurs, parce que j'avais plusieurs amis qui ont travaillé dans ce domaine et qui se sont chargés de cette responsabilité. Ils n'aimaient pas s'occuper de la mise en application; à mon avis, nous devrions plutôt faire appel à une équipe intégrée, une équipe qui comprendrait les employeurs, les syndicats et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Nous devrons alors faire participer plusieurs intervenants. Il faudrait agir en ce sens-là. Nous pourrions créer un partenariat où tous les intervenants seraient sur un pied d'égalité, où il n'incomberait plus à un groupe à donner les ordres. Les rapports ne seraient pas comme ceux entre un parent et un enfant mais plutôt comme ceux entre pairs, c'est-à-dire où chaque membre de l'équipe peut faire confiance aux autres.

M. Halliday: Vous seriez en faveur d'une commission alors, que vous préféreriez avoir, plutôt que la Commission canadienne des droits de la personne, ou peut-être voudriez-vous une autre nouvelle commission qui serait indépendante du gouvernement? Ce que vous proposez, c'est un partenariat comprenant le gouvernement et les gens qui travaillent.

Mme Iulg: Je crois que certains obstacles pourraient se poser. Il y aurait des cas où, en raison de la nature ou de la description du cas, vous voudriez faire appel à la Commission canadienne des droits de la personne. Personnellement, je ne crois pas que des cas de ce genre pourraient se présenter bien souvent.

M. Halliday: Monsieur le président, je me demande si le témoin est au courant d'autres pays ayant des populations autochtones qui pourraient nous apprendre quelque chose en ce qui concerne l'emploi dans ce contexte. Êtes-vous au courant d'un pays qui a fait du bon travail dans ce domaine et qui mériterait notre attention?

[*Texte*]

Ms Iulg: If you're looking at equity of access generally, I would think New Zealand would come to mind with the Maori people. We've had a number of invitations down there—not specifically aboriginal people in Canada—to jointly compare processes. They are much further ahead than we are that way. I'm not speaking about employment equity by itself. I'm talking about the general acceptance of aboriginal people in the country.

I have met with the Member of Parliament from Australia who was heading up the team with regard to seeing where aboriginal people were in Canada compared to the aborigines of Australia. We again found that there was a gap going the other way, which was about 25 years behind us. I hear they're quite rapidly catching up, though. I know in speaking with Marnie Clarke about some of her travels to world conferences that it's always been that our country seemed to be number one on the list of countries that were attempting to do this. But there was nothing relatively specific in her comments about aboriginal people. It was just across the board with the foreign employment equity groups.

Mr. Halliday: One last question. There are four designated groups that we deal with out of this act. One is aboriginals. Another is disabled persons.

On another committee we've had the impression that among the community, political leadership doesn't always give as much attention to disablied persons as one might think they should. Even in the non-aboriginal community, 13% or 14% of Canadians are disabled. I'm wondering how we can be sure under the Employment Equity Act that disabled people in the aboriginal communities will be getting their fair share, recognizing the fact that they're doubly disabled. They are in double or triple jeopardy if they're women. Should that be looked at in some special way? How should we handle that in an act—in the new employment act?

• 1950

Ms Iulg: Get rid of all the constitutional stuff, and maybe we'll decide to think about this other stuff for a while. Are you aware there are two national aboriginal organizations for disabled people?

Mr. Halliday: Very recently formed, which is good, but they have been formed because there is a real need for them.

Ms Iulg: Very much so. I think my only other point is that we have to drum home the reality that sooner or later all of us fall in the disabled category. It is not just isolated. We don't want to, but by virtue of aging we often do. I am already at this point.

Mme Bertrand: Madame Iulg, j'ai été intriguée par quelque chose que vous avez écrit à la page 3. Je le cite en anglais:

[*Traduction*]

Mme Iulg: Si vous songez à l'équité en matière d'accès à l'emploi en général, la Nouvelle-Zélande et ses Maoris me viennent à l'esprit. Nous avons reçu un certain nombre d'invitations de rendre visite à ce pays—et il ne s'agit pas seulement d'Autochtones du Canada—afin de comparer les façons de procéder. Il ont fait beaucoup plus de progrès par rapport à nous, et je ne parle pas simplement de l'équité en matière d'emploi. Je veux dire plutôt la reconnaissance générale des Autochtones dans le pays.

J'ai rencontré un député australien qui était chef d'une équipe chargé de comparer la situation des Autochtones du Canada par rapport aux Autochtones de l'Australie. Cette fois-là, nous avons pu constater qu'il y avait un écart dans l'autre sens, c'est-à-dire l'Australie a un retard de 25 ans par rapport à nous. On peut néanmoins constater que ce pays commence à faire du rattrapage rapidement. Lors de mes conversations avec M. Marnie Clark au sujet de ces voyages pour assister à des conférences internationales, j'ai appris que notre pays semble être au premier rang parmi les pays qui cherchent à faire ce genre de choses. Mais elle ne m'a rien mentionné de particulier au sujet des Autochtones. Elle m'a parlé surtout des groupes internationaux qui s'intéressent à l'équité en matière d'emploi.

M. Halliday: Une dernière question. Cette loi prévoit quatre groupes désignés. Un groupe, ce sont les Autochtones, un autre ce sont les handicapés.

Notre expérience des autres comités nous a donné l'impression que, au niveau de la collectivité, les politiciens ne semblent pas toujours donner l'attention voulue aux handicapés, c'est-à-dire l'attention que ces gens-là méritent. Même parmi la collectivité non autochtone, 13 p. 100 ou 14 p. 100 des Canadiens sont affligés d'un handicap. Comment pourrions-nous assurer que la Loi en matière d'équité d'emploi va garantir aux handicapés autochtones qu'ils recevront la part qui leur revient, en tenant compte du fait qu'ils sont doublement handicapés. Et dans le cas des femmes, elles sont doublement ou triplement handicapées. Est-ce que ces gens-là devraient recevoir un traitement spécial? Comment aborder cette situation dans cette loi—dans cette nouvelle Loi en matière d'emploi?

Mme Iulg: Il faut d'abord se débarrasser de toutes ces questions constitutionnelles, et peut-être qu'alors nous pourrions nous concentrer sur cette question pour un certain temps. Saviez-vous qu'il existe deux organismes autochtones nationaux pour les personnes handicapées?

M. Halliday: Ils ont écrit tout dernièrement, ce qui est une bonne chose, mais il faut reconnaître que si ces organismes ont vu le jour, c'est parce que le besoin se faisait vraiment sentir.

Mme Iulg: Effectivement. Le seul autre point que je veux soulever, c'est qu'il faut se rendre compte qu'un jour ou un autre chacun parmi nous va être affligé d'un handicap. Nous ne voulons pas que ce soit ainsi, mais en vieillissant nous nous trouvons souvent dans cette situation. J'en suis déjà arrivée là.

Mrs. Bertrand: Mrs. Iulg, I was intringued by something you wrote on page 3. I would like to quote from the English text:

[*Text*]

Employment equity by the very virtue of its existence is discriminatory. There is no way around it, you are separating people by labels!!

Je sais que les femmes sont considérées dans cette loi comme un des quatre groupes désignés ou minoritaires, alors qu'elles sont 52 p. 100 de la population. Que voulez-vous dire? Voulez-vous dire que les autochtones ne devraient pas être. . .? Dans ce paragraphe, voulez-vous dire que le groupe que vous représentez, celui des femmes et celui des handicapées ne devraient pas être identifiés comme tels? Vous dites qu'il est discriminatoire de leur attacher une étiquette.

You say employment equity by the very virtue of its existence it discriminatory. We are separating people by labels. Would you like there to be no labels and no distinctive groups, or what?

Ms Iulg: That is what I was trying to say. The ideal world we are striving for would not have them. Because you can't get around it and you have to have labels to promote the programs each of these groups needs, the labels themselves become discriminatory.

It is not a bad thing; it is a reality, it's a fact. You can't get around it. You can't separate it. At least I can't see another way of doing it and still have the effect you hope to achieve—benefiting these people.

The Chairman: I just have one question on the issue of self-identification, Ms Iulg. We were given an example in previous testimony of an individual aboriginal person who presumably should have self-identified for the purpose of the census and should have been counted as an aboriginal person for Canadian labour force statistics; however, in the place of employment, this person, although apparently known as an aboriginal person, refused to self-identify.

Is that a common situation, in your experience? This was being used as an example for employers to be allowed to actually identify people themselves as opposed to self-identification in order to deal with situations like that. Is that a common practice, in your experience, or have you ever heard of that sort of a situation?

Ms Iulg: To comment on the latter point first, I am personally dead against an employer being allowed to make the identification as opposed to self-identification, because it is too easy to fall into the stereotypical ways of saying, there is one, there is one, there is one, there is one; we have half of them over here. It is very dangerous—very, very dangerous. Take me as an example. You wouldn't have checked me off in the aboriginal category if you hadn't known, because I don't look stereotypical. But if an employee was going to go around and look and decide by sight, where would I have fallen?

[*Translation*]

Le fait que l'équité d'emploi existe comme telle est déjà discriminatoire. Alors indiscutablement, vous différenciez les gens en imposant des étiquettes!!

I know that under this law women are considered to be one of the four designated or minority groups, when in fact they make up 52% of the population. What do you mean by that? Do you mean that aboriginal people should not be. . .? In this paragraph, do you mean to say that the group that you represent, namely women and disabled people, should not be identified as such? You're saying that it is discriminatory to label them.

Vous dites que le fait que l'équité d'emploi existe comme telle est déjà discriminatoire. Vous dites que nous sommes en train de différencier ces gens-là en imposant des étiquettes. Voulez-vous éliminer ces étiquettes et ces groupes désignés? Qu'est-ce que vous voulez au juste?

Mme Iulg: C'est exactement ce que j'ai voulu dire. Dans le monde idéal que nous visons, nous n'aurions pas ces étiquettes. Mais puisqu'il n'y a pas moyen de contourner le problème, il faut se servir de ces étiquettes afin de promouvoir les programmes requis par chacun de ces groupes, et alors les étiquettes elles-mêmes deviennent discriminatoires.

En réalité, il ne s'agit pas là d'une mauvaise chose, c'est plutôt un fait. Il n'y a pas moyen d'éviter ces problèmes. Vous ne pouvez pas éliminer ces étiquettes. En ce qui me concerne, au moins, je ne vois pas comment on pourrait procéder autrement et encore réussir à atteindre nos objectifs souhaités—c'est-à-dire aider ces gens-là.

Le président: J'ai une question à propos de l'obligation de se déclarer, madame Iulg. Lors d'un témoignage précédent, on nous a parlé d'un Autochtone qui aurait dû se déclarer comme tel aux fins du recensement et qui aurait été, par conséquent, inclus dans les statistiques portant sur la main-d'oeuvre canadienne de cette catégorie. Ce qui s'est passé, cependant, c'est que cet Autochtone, que tout le monde reconnaissait comme tel, a refusé de se déclarer comme tel lorsqu'il a rempli les documents chez son employeur.

D'après votre expérience, est-ce que cette situation arrive bien souvent? On a soulevé cet exemple parce qu'on voulait permettre aux employeurs d'identifier leurs employés plutôt que de leur demander de le faire eux-mêmes justement pour contourner cet obstacle. D'après vous, est-ce qu'il s'agit là d'une situation qui se présente bien souvent ou est-ce que c'est la première fois que vous avez entendu parler de ce genre de pratique?

Mme Iulg: Je vais répondre à votre deuxième commentaire en premier; je suis moi-même tout à fait contre le principe qui permettrait aux employeurs de se charger de l'identification plutôt que de demander aux employés de le faire parce qu'il serait trop facile à faire des catégories en disant—en voici un, et un autre, et encore un autre; la moitié se trouve donc ici. C'est là une situation très dangereuse. . . très, très dangereuse. Prenons moi, par exemple. Puisque je n'ai pas l'air d'un Autochtone bon teint, vous n'auriez pas coché, à moins de l'avoir su d'autrement, la boîte réservée à la catégorie des Autochtones. Si un employeur faisait le tour pour identifier ses employés, en se fondant sur les apparences, dans quelle catégorie est-ce que je me trouverais?

[*Texte*]

• 1955

Now, as to the other case of identifying in one place, but not in the other, I have never heard of a case like that. If there were, I would expect more likely they wouldn't identify you for the census. That would be the one to which they would have said no, rather than the other way around.

The Chairman: Thank you very much. I appreciate that, and we appreciate very much your evidence this evening.

Ms Iulg: Thank you for the opportunity.

The Chairman: Do you have another question?

Mrs. Finestone: I would like a clarification—and if you want to put it in writing for the committee, perhaps that would be at your discretion, sir—you identified this Pathways to Success as a mechanism by which Barbara MacDougall essentially undertook a commitment to move forward, which you found to be an appreciative gesture. You have it on page 9. You talk about it with respect to the last part of your presentation.

I was curious to know, because you had mentioned that same program on page 4—"Pathways to Success: Policy and Implementation—which has begun work through Employment and Immigration Canada, toward a partnership with the aboriginal peoples, at the very grassroots level. Is this a program similar to employment equity? If so, are there parts of this that can be applicable, that would helpful to this committee in writing its report?

Ms Iulg: It's not a similar program. It is a program aimed specifically at aboriginal people for training for the sake of a job at the end, not for training for the sake of training, which has often been the case in the past with the Canadian Jobs Strategy programs. When they finished, if there was nothing available, you sat around and you waited for the next program. This one deliberately states once the individuals have finished their training, there must be jobs available for them, be it within the community or in the private sector or the government, depending upon where they're aiming for.

There are certain aspects of it—the partnership aspect if nothing else—that certainly could be looked at. But I often have a little nagging fear in the back of my mind when we talk about the various things the government does have, such as this program, that we tend to look at them in isolation. I think we need to integrate them because there are good aspects in all that could help as building blocks. It would eliminate a lot of the duplication on which we waste the taxpayer's dollar.

The Chairman: Thank you. And again, thank you, Mrs. Iulg.

Our next witness—we're running about a half an hour late now—is the Canadian Council on Rehabilitation and Work. I certainly would like to welcome them to the committee.

[*Traduction*]

Pour ce qui est de la personne qui se déclare Autochtone dans un cas mais pas dans l'autre, je dois avouer que c'est la première fois que j'entends parler d'une telle situation. J'aurais plutôt pensé que ces gens-là auraient fait exactement le contraire aux fins de recensement.

Le président: Merci bien. Je vous remercie infiniment de votre témoignage de ce soir.

Mme Iulg: Je vous remercie de m'en avoir offert l'occasion.

Le président: Avez-vous une autre question?

Mme Finestone: J'aimerais un éclaircissement—si vous voulez soumettre une réponse par écrit au comité, sans doute incomberait-il au président de prendre cette décision—vous avez dit que le programme «Les chemins de la réussite» constitue un engagement de la part de Barbara MacDougall d'aller de l'avant, une action que vous avez approuvée. Vous le mentionnez à la page 9, et vous en avez parlé dans la dernière partie de votre exposé.

Je suis curieuse, parce que vous parlez de ce même programme à la page 4—«Les chemins de la réussite: document d'orientation et de mise en oeuvre»—un programme offert par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, qui vise à établir un partenariat avec les Autochtones, au niveau de la collectivité. Est-ce que ce programme est semblable à «L'équité d'emploi»? Si la réponse est oui, est-ce que certains aspects de ce programme pourront être utiles au comité lors de la rédaction de notre rapport?

Mme Iulg: Il ne s'agit pas là d'un programme semblable. C'est un programme de formation axé sur les besoins des Autochtones qui leur permet d'obtenir un emploi à la fin, et non simplement de leur donner une formation rien que pour la formation, comme c'était souvent le cas dans le passé lorsque ces gens-là participaient au «Programme de planification de l'emploi». Une fois que le programme de planification a pris fin, les gens, devant l'absence d'emplois, ne pouvaient qu'attendre le programme suivant. Ce nouveau programme stipule clairement qu'on doit donner des emplois à ces gens-là une fois qu'ils ont terminé leur formation. Donc, les emplois doivent être là, soit dans la collectivité elle-même, dans le secteur privé ou dans le secteur public, selon leurs aspirations.

Vous devriez certainement examiner l'aspect du partenariat qui existe, même si c'est la seule notion qui vous intéresse. Mais ce que je crains, c'est que lorsque nous parlons des diverses activités d'un gouvernement, comme ce programme, nous avons tendance à les examiner comme des cas isolés. Je crois qu'il faudrait plutôt les intégrer, mettre tous les bons aspects ensemble pour construire quelque chose de plus solide. De cette façon, nous pourrions éliminer une bonne partie de tous ces chevauchements qui gaspillent l'argent des contribuables.

Le président: Merci. Merci bien, madame Iulg.

Notre témoin suivant—nous accusons maintenant un retard d'une bonne demi-heure—est le Conseil canadien de la réadaptation et du travail. Je tiens vraiment à souhaiter la bienvenue à ses représentants.

[*Text*]

Mme Lynda White (présidente du Conseil canadien de la réadaptation et du travail): Bonjour, mesdames et messieurs. Je suis devant vous ce soir en tant que

President of the Board of the Canadian Council on Rehabilitation and Work.

The Chairman: Perhaps you would like to identify your colleague too, Ms White.

Ms White: Yes, I will. With me this evening is Robert McInnes, the executive director of the Canadian Council on Rehabilitation and Work.

The Chairman: Thank you very much.

Ms White: We will lead you through the brief you're being presented with. I would like to say thank you for the opportunity for inviting us to present our views on how people with disabilities can be economically integrated into Canadian life and on the role of legislation in that process.

You may be aware that our organization is a national voluntary organization of over 300 organizations throughout Canada, with an interest in the issues of employment of people with disabilities. Member organizations include community agencies that provide employment services, organizations of persons with disabilities, private employers, government offices. We are headquartered in Winnipeg with offices in Toronto and Calgary and governed by a voluntary board with representation from its membership from each of the 10 provinces.

• 2000

The stated mission of the organization is to improve employment and training opportunities for Canadians with disabilities. The review of the act is your endeavour, and while there are issues that need addressing—such as the definition of disability; the self-identification process and inherent undercounting no matter what type of communication program with guarantees of confidentiality is undertaken; clarification of compliance and enforcement roles of players such as EIC and CHRC; disincentive issues for people with disabilities—to improve the employment prospects for people with disabilities requires issues to be considered that are well beyond those of the act. These are issues such as those addressed by themes of National Access Awareness Week, which, I am sure, you are aware of: education, housing, employment, transportation, and recreation.

I would like to propose on the heels of the previous presentation you heard that in Canada what we need is a public education program along the lines of the well-known ParticipACTION program to profile the contributions of designated group members in the Canadian work force and in Canadian society. It would certainly raise the profile and understanding of employment equity with Canadians and help with that very self-identification process that is causing so many problems for people.

I would like to turn the presentation over now to Rob McInnes, who will walk you through our brief.

[*Translation*]

Mrs. Lynda White (President of the Canadian Council on Rehabilitation and Work): Good evening, ladies and gentlemen. I am before you this evening as the

President of the Board of the Canadian Council on Rehabilitation and Work.

Le président: Ayez l'obligeance de présenter votre collègue également, madame White.

Mme White: Certainement. Je suis accompagnée ce soir de M. Robert McInnes, le directeur général du Conseil canadien de la réadaptation et du travail.

Le président: Merci beaucoup.

Mme White: Nous allons vous expliquer le mémoire que nous avons présenté au comité. Je tiens à vous remercier de nous avoir donné l'occasion de présenter nos points de vue sur la façon d'intégrer économiquement les personnes handicapées à la vie canadienne et c'est le rôle des lois qui s'y rapportent.

Sans doute savez-vous déjà que notre organisme est une association nationale bénévole regroupant plus de 300 organisations d'un peu partout au Canada qui s'intéressent à la question de l'emploi de personnes atteintes d'invalidités. Elles comprennent des organismes communautaires offrant des services d'emploi, des groupes de personnes atteintes d'invalidité, des employeurs du secteur privé, des bureaux du gouvernement. Le siège social du CCRT se trouve à Winnipeg. Le CCRT a également des bureaux à Toronto et à Calgary. Il est régi par un conseil d'administration composé de bénévoles et dont les membres sont représentés dans chacune des 10 provinces.

Notre organisation a pour mission d'améliorer les possibilités d'emploi et de formation pour les Canadiens atteints d'invalidité. Alors que l'étude du projet de loi porte sur la définition d'invalidité, le fait que pas toutes les personnes atteintes d'invalidité acceptent de se faire répertorier, si bien que les statistiques sont toujours en-deça de la vérité, quelles que soient les modalités de recensement et les garanties de secrets prévus, les rôles de l'EIC et du CCDP en ce qui concerne le respect des règlements, les différents obstacles auxquelles les personnes souffrant d'invalidité sont confrontées, cette liste n'épuise pas les questions qui devront être prises en compte si l'on veut améliorer les possibilités d'emploi pour cette catégorie de personnes. Ces questions ont notamment été examinées lors de la semaine nationale de sensibilisation à l'accès, à savoir l'éducation, le logement, l'emploi, le transport et les loisirs.

Nous partageons l'avis de ceux qui ont pris la parole avant nous comme quoi il faut lancer au Canada une campagne d'information du genre ParticipACTION pour mettre l'accent sur des contributions de membres des groupes désignés aussi bien au plan du travail que dans l'ensemble de la société du pays. Cela permettrait à l'ensemble des Canadiens de se faire une idée plus juste de l'équité en matière d'emploi et encouragerait les personnes atteintes d'invalidité de participer au recensement de cette catégorie.

Je cède maintenant la parole à mon collègue M. Rob McInnes qui va vous donner lecture de notre exposé.

[*Texte*]

Mr. Rob McInnes (Executive Director, Canadian Council on Rehabilitation and Work): Thank you. I'll primarily be reading from the brief that is before you.

We begin by giving you some context for our remarks regarding the act, some context for the organization. The activities of our organization include promoting educational and training events. We had over 8,000 persons attending in 1991. We publish a periodical called *Ability and Enterprise* that goes regularly to our members and subscribers, develop and distribute topical publications, host national conferences, conduct occasional research studies, sponsor demonstration projects, and promote the services of the Job Accommodation Network in Canada.

In this context, CCRW has worked closed with many of Canada's major corporations over the past several years. In 1987 an Employer Advisory Council was formed to assist us in this area. Up to 10 individuals, representing various various corporations, serve on the council. Participating companies have included the Royal Bank, IBM, Imperial Oil, Molson Breweries, Canadian National Railways, Manitoba Telephone System, Petro-Canada, O.R.C. Canada, Spar Aerospace, Air Canada, Litton Systems, and Westinghouse.

As an organization, we claim no particular expertise in matters of legislation such as the Employment Equity Act. We do, however, have extensive experience in matters pertaining to the employment of persons with disabilities and it is upon this experience that we have drawn in preparing this brief.

First of all, concerning the focus of the Employment Equity Act, it is likely that most of the submissions you have received have stayed within the current focus of the Employment Equity Act, suggesting modifications to increase its effectiveness. While our presentation will have implications for some of these commonly contended issues, we have chosen to go beyond this and to question the suitability of the act itself as an effective means to achieve equitable participation of persons with disabilities in the Canadian workplace.

Persons with disabilities are arguably the designated group that has shown the least improvement in workplace participation over the last five years. Does this mean that the EEA has been ineffective? To answer this question, we must first acknowledge what the Employment Equity Act was intended to address.

The act is clear in its intent to bring about equality in the workplace for persons in the designated groups, and to do so by correcting the conditions of disadvantage. It is also clear in its assumption that those conditions of disadvantage will not be overcome without implementing special measures that go beyond equal treatment.

Nowhere, however, does the act ever define what these conditions of disadvantage are and how the provisions of the act are intended to respond to them.

[*Traduction*]

M. Rob McInnes (directeur exécutif, Conseil canadien de la réadaption et du travail): Je vais vous lire notre mémoire dont le texte vous a été remis.

Tout d'abord quelques mots au sujet de notre organisation qui s'occupe de l'éducation et de l'information des personnes atteintes d'invalidité. En 1991, plus de 8,000 personnes ont participé à nos activités de sensibilisation et de formation. Nous publions un périodique intitulé *Ability and Enterprise* distribué à nos membres ainsi qu'à des abonnés, nous publions également des documents ponctuels, nous organisons des conférences nationales, effectuons certains projets d'études, des projets pilotes et nous faisons de la promotion pour le service d'information sur les aménagements au Canada.

Dans ce contexte, le CCRT travaille en étroite collaboration avec bon nombre des sociétés importantes du Canada depuis plusieurs années. En 1987, un Conseil consultatif des employeurs a été créé pour l'aider dans ce domaine. Jusqu'à 10 personnes représentant diverses sociétés siègent à ce conseil. Les sociétés participantes sont la Banque Royale, IBM, la Compagnie pétrolière impériale Ltée, les Brasseries Molson, le Canadien National, la Société de téléphone du Manitoba, Petro-Canada, O.R.C. Canada, Spar Aérospatiale Ltée, Air Canada, Litton Systems Canada et Westinghouse.

Notre association ne prétend pas avoir des compétences particulières dans des questions législatives comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle possède toutefois une expérience étendue des questions concernant l'emploi de personnes atteintes d'invalidité. Elle s'est fondée sur cette expérience pour rédiger le présent mémoire.

Dans la plupart des mémoires que vous avez reçus, on s'est probablement borné à commenter la portée actuelle de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, en proposant des modifications pour en accroître l'efficacité. Notre mémoire traite de quelques-unes des questions généralement litigieuses, mais nous avons décidé d'aller plus loin et de mettre en doute la pertinence de la loi comme moyen efficace de permettre une participation équitable des personnes atteintes d'invalidité au marché du travail canadien.

On peut soutenir que les personnes atteintes d'invalidité constituent le groupe désigné dont la participation au marché du travail s'est la moins améliorée ces cinq dernières années. Cela signifie-t-il que la loi est inefficace? Pour répondre à cette question, nous devons d'abord savoir quel était son objectif.

L'objectif de la loi est clair: «réaliser l'égalité en milieu de travail» des personnes faisant partie des groupes désignés en corrigeant «les désavantages». En outre, la loi indique clairement qu'on ne supprimera ces désavantages qu'en prenant des «mesures spéciales» qui vont au-delà du traitement équitable.

Cependant, la loi ne définit aucunement ces désavantages et la façon dont ses dispositions visent à les corriger.

[*Text*]

Reading the various documents that have led up to the act and the provisions of the act itself, and observing how it has been implemented, indicates there is reason to believe it is built on the presumption that systemic discrimination in the workplce is the primary cause of inequitable representation in the work force.

This assumption, that discriminary practices are the sole or paramount factor in workplace inequities for persons with disabilities, is unproven and may well be erroneous.

It is our contention that, for persons with disabilities, workplace inequity is a multi-faceted and complex issue—one that cannot be successfully addressed by a single past solution such as the one currently embodied within the Employment Equity Act.

• 2005

We believe that the causal factors in workplace inequity go well beyond the current focus of the Employment Equity Act, as do its solutions. In commenting on the success of the Employment Equity Act, we are convinced that the act has been successful in causing many companies to bring about more equitable practices and in developing a greater interest in the employment of persons with disabilities. Beyond that, the act has had an important educational impact on our society. Through media coverage of the act and its applications, many hundreds of companies and many thousand of persons have become attuned to the inequitable employment opportunities that exist for persons with disabilities.

Indeed, many companies that are not federally regulated and not subject to the legislation have taken heed of the issues and are voluntarily changing their employment practices.

There are also companies that are short-sighted enough to ignore, play down, or malign the principles and practices that are implied by the concept of employment equity.

In the context of employers, we believe that the act is an extremely valuable and needed legislative thrust. In that context, we applaud this review and the opportunity that it represents to refine and reshape the legislation by dealing with the issues and knowledge that have arisen from these five years of experience. Inasmuch as it focuses on employers, we are not recommending any sweeping changes to the current act. We concur with those organizations that have voiced the need for a clear definition of disability. We agree with the position of harmonizing the selected definition and the Employment Equity Act's reporting requirements with other legislative programs.

While we see the value in an independent enforcement agency as originally conceived by Judge Rosalie Abella, we are concerned that the disruption and discontinuity of a major shift in responsibility at this point may cause us to lose what ground has been gained through the existing mechanisms.

[*Translation*]

En faisant la lecture des divers documents qui ont mené à l'élaboration des dispositions de la loi et en observant la façon dont elle est appliquée, nous avons des raisons de croire qu'elle se fonde sur l'hypothèse que la discrimination systémique en milieu de travail constitue la principale cause de la représentation inéquitable des personnes atteintes d'invalidité sur le marché du travail.

Cette hypothèse, c'est-à-dire que des pratiques discriminatoires constituent l'unique ou la principale cause d'injustices dont les personnes atteintes d'invalidité sont victimes en milieu de travail, n'a pas été prouvée et risque fort d'être erronée.

Nous soutenons que, chez les personnes atteintes d'invalidité, l'injustice en milieu de travail constitue une quesion complexe et à multiples facettes qu'on ne peut pas régler en adoptant une solution unique comme celle qui est actuellement contenue dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. À notre avis, les causes de l'injustice en milieu de travail et les solutions qui s'imposent à cet égard dépassent de loin la portée de la loi.

Nous sommes convaincus que la loi a permis d'inciter de nombreuses sociétés à employer des pratiques plus équitables et à s'intéresser davantage au recrutement de personnes atteintes d'invalidité. En outre, la loi a eu des conséquences importantes sur la sensibilisation de la société canadienne. En effet, grâce à la couverture médiatique de la loi et de ses applications, des centaines de sociétés et des milliers de personnes sont devenues sensibles aux injustices en matière d'emploi de personnes atteintes d'invalidité.

En fait, beaucoup de sociétés qui ne sont ni sous réglementation fédérale ni assujetties à la loi ont tenu compte de ces problèmes et modifient de leur plein gré leurs pratiques d'emploi.

Il existe également des sociétés qui manquent tellement de perspicacité qu'elles font fi, minimisent ou calomnient les principes et les pratiques que sous-entend la notion d'équité en matière d'emploi.

Du point de vue des employeurs, nous estimons que la loi constitue une mesure législative extrêmement utile et nécessaire. Dans ce contexte, nous approuvons son examen et la possibilité de la perfectionner et de la réviser en tenant compte des questions et des connaissances qu'elles a suscitées après cinq ans d'application. Nous ne recommandons pas une modification radicale des dispositions actuelles de la loi qui portent sur les employeurs. Nous souscrivons à l'opinin des organismes qui ont déclaré qu'il fallait définir plus clairement le terme «invalidité». Nous sommes d'accord pour qu'on harmonise avec d'autres programmes législatifs la définition qui sera arrêtée et les dispositions relatives à l'établissement de rapports qui sont prévues dans la loi.

Bien que nous soyons conscients de l'utilité d'un organisme indépendant chargé d'appliquer la loi, comme l'avait proposé à l'origine le juge Rosalie Abella, nous craignons que, à ce stade-ci, le bouleversement que susciterait un transfert important de la responsabilité ne nous fasse perdre le terrain que nous avons gagné grâce aux mécanismes existants.

[*Texte*]

Persons with disabilities, we suggest, have not been the beneficiaries of the least measurable benefit from the Employment Equity Act because they face more systemic discrimination than the other designated groups. It's because their access to employment opportunities is strongly influenced by additional factors that are not being seriously addressed by the Employment Equity Act or any other initiative.

We do not believe that the lack of effectiveness of the act, as measured by workplace participation, is as much the result of the act's failure to change the behaviour of employers, as it is the direct result of the failure to address a number of other important factors that are known to limit the ability of persons with disabilities to compete effectively in the labour force.

Included among these factors are income-related disincentives. Many persons with disabilities receive disability-related incomes in the form of allowances or pensions from government and non-government sources that have conditions that inherently discourage the recipients from seeking employment. These disincentives are well documented in other studies and presentations which are readily available. There are particularly those contained in the *Minutes of Proceedings and Evidence* of the Standing Committee on Human Rights and Status of Disabled Persons.

There are inequitable education opportunities. Hard data available through the post-census health and activity limitations survey demonstrate that persons with disabilities in Canada are entering the work force with significantly lower educational attainment than their non-disabled peers. This country's educational systems and institutions have not dealt equitably with children with disabilities and this has left them at a disavantage in competing for employment.

Our organization is currently researching the data more thoroughly and we hope to have a more complete analysis available in June.

There are prohibitive job accommodation costs. It is widely accepted that the majority of job accommodations for persons with disabilities are not costly. In fact, it's less than $500. However, there are still a number of people who will require expensive accommodations to do their jobs properly. Employers will not readily bear the cost of these accommodations without some assistance or compensation.

There are inadequate training and retraining opportunities. Even with the inequitable educational system situation outlined above, persons with disabilities are in the forefront of those who need training and retraining opportunities. They are not, however, benefiting greatly from the training dollars being invested by Employment and Immigration Canada. In 1988-89, for instance, of 130,743 persons who benefited from the Canadian Jobs Strategy funds, only 2,256, or 1.7%, were persons with disabilities.

[*Traduction*]

À notre avis, ce n'est pas parce que les personnes atteintes d'invalidité font face à plus de discrimination systémique que les autres groupes désignés qu'elles n'ont pas bénéficié de l'avantage le moins mesurable de la loi, mais bien parce que leur accès à des chances d'emploi est fortement influencé par des facteurs additionnels auxquels la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou toute autre initiative ne s'attaque pas sérieusement.

Selon nous, l'inefficacité de la loi (telle qu'elle est mesurée par la participation des personnes atteintes d'invalidité au marché du travail) ne découle pas tant de son incapacité de modifier l'attitude des employeurs que de son incapacité de s'attaquer à un certain nombre d'autres facteurs importants qui, on le sait, limitent les chances des personnes atteintes d'invalidité de concurrencer d'autres employés sur le marché du travail.

Parmi ces facteurs on trouve: Bon nombre de facteurs dissuasifs liés au revenu. Bon nombre de personnes atteintes d'invalidité touchent des revenus liés à l'invalidité, sous forme d'allocations ou de pensions (provenant de sources gouvernementales et autres), qui sont assortis de conditions qui dissuadent carrément les bénéficiaires de chercher de l'emploi. Ces facteurs dissuasifs sont bien documentés dans d'autres études et d'autres exposés qui sont facilement accessibles, notamment ceux que renferment les Procès-verbaux du Comité permanent des droits de la personne et du Comité permanent des personnes handicapées.

Chances inéquitables de faire des études. Des données dures recueillies lors de l'Enquête postcensale sur la santé et les limitations d'activités montrent que les personnes atteintes d'invalidité au Canada entrent sur le marché de travail avec un niveau d'instruction considérablement moins élevé que leurs pairs non atteints d'invalidité. Les régimes et les établissements d'enseignement du pays n'ont pas traité équitablement les enfants atteints d'invalidité, ce qui les a désavantagés par rapport à d'autres concurrents en quête d'un emploi.

Notre organisme effectue actuellement des recherches plus poussées sur les données disponibles; il espère disposer d'une analyse plus complète en juin.

Coûts prohibitifs des aménagements. Bien qu'on admette généralement que la majeure partie des aménagements effectués au profit de personnes atteintes d'invalidité ne sont pas coûteux (moins de 500$), il y en aura toujours un certain nombre pour lesquelles il faudra effectuer des aménagements coûteux, afin qu'elles puissent bien accomplir leur travail. Les employeurs n'acceptent pas volontiers de supporter le coût de ces aménagements, à moins qu'ils n'obtiennent une aide financière ou un dédommagement.

Possibilités insuffisantes de formation ou de recyclage Même si l'on tient compte de la situation injuste de l'enseignement qu'on décrit plus haut, les personnes atteintes d'invalidité ont avant tout besoin de se voir offrir des possibilités de formation ou de recyclage. Toutefois, elles ne bénéficient pas beaucoup des fonds de formation qu'investit Emploi et Immigration Canada. En 1988-1989, par exemple, sur les 130,743 personnes qui ont bénéficié des fonds affectés au programme de la Planification de l'emploi, seulement 2,256 (1,7 p. 100) étaient atteintes d'invalidité.

[*Text*]

• 2010

The current refocusing of Employment and Immigration Canada's funds on retraining opportunities for recipients of unemployment insurance seems to be exacerbating the situation, as many job seekers with disabilities have not participated in the work force, are not UIC recipients, and are therefore deemed ineligible for these opportunities.

Inconsistent Service Quality of Agencies: Hundreds or perhaps thousands of community-based agencies throughout Canada are funded to provide employment-related services to persons with disabilities, from career counselling through to job placement. These agencies are typically independent, non-profit organizations that are poorly funded and employ non-professional staff. While many of them manage to do a remarkable job given the available resources, their services are often below the qualitative levels any non-disabled person would want and expect to have available to them in their own career pursuit.

Detrimental Societal Attitudes: Employment inequity is only one symptom of an attitudinal malaise that pervades our society. There is a widespread belief with deep historical roots that apart from a few noticeable exceptions, persons with disabilities cannot play a valuable role in the workplace. This belief and the accompanying attitudes are at the root of many of virtually all of the aforementioned factors, which contribute ultimately and cumulatively to employment inequity.

If we are correct in our assumption that all of these factors, in concert with discriminatory employment practices, contribute significantly to the underrepresentation of persons with disabilities in the Canadian work force, it follows that equitable work force participation will not be achieved by measures that address discriminatory employment practices alone. It is only fair to hold various government bodies, as well as employers, responsible for improving the work force potential and participation of persons with disabilities.

What implications do these factors hold for the current Employment Equity Act? First, inasmuch as the current legislation is concerned with the elimination of barriers and enhanced work force representation, these factors are clearly not within the control of employers alone. Employers should be held accountable only for their practices, including both equitable practices and special measures.

If employers are to be held accountable for outcomes, as measured by work force participation rates, care must be taken in setting performance standards to factor in the impact of the other conditions of disadvantage.

[*Translation*]

Le fait qu'on utilise désormais les fonds d'Emploi et Immigration Canada pour offrir des possibilités de recyclage aux prestataires de l'assurance-chômage semble aggraver cette situation. En effet, beaucoup de chercheurs d'emploi atteints d'invalidité n'ont jamais été sur le marché du travail, ne touchent pas de prestations d'assurance-chômage et, partant, ne sont pas jugés admissibles à ces services.

Qualité inconstante des services offerts par les organismes: Des centaines, voire des milliers d'organismes communautaires d'un peu partout au Canada reçoivent des fonds pour offrir aux personnes atteintes d'invalidité des services allant du counselling professionnel au placement. Il s'agit habituellement d'organismes indépendants, sans but lucratif, qui sont mal financés et qui emploient du personnel non diplômé. Bien que bon nombre d'entre eux parviennent à accomplir un travail remarquable malgré le peu de ressources à leur disposition, leurs services sont souvent d'une qualité inférieure à celle que toute personne non atteinte d'invalidité serait en droit de s'attendre dans sa propre quête d'un emploi.

Attitudes préjudiciables de la société: L'injustice en matière d'emploi n'est qu'un symptôme d'un malaise qui est répandu dans notre société. Une grande majorité de gens croient depuis fort longtemps que, sauf quelques exceptions notables, les personnes atteintes d'invalidité ne peuvent pas jouer un rôle utile en milieu de travail. Cette croyance et les attitudes qui l'accompagnent sont à la source de bon nombre, voire de la presque totalité des facteurs susmentionnés qui, ensemble, contribuent en fin de compte à créer de l'injustice dans le domaine de l'emploi.

Si nous avons raison de croire que tous ces facteurs, alliés à des pratiques d'emploi discriminatoires, contribuent grandement à la sous-représentation des personnes atteintes d'invalidité sur le marché du travail canadien, il s'ensuit que des mesures qui luttent uniquement contre les pratiques d'emploi discriminatoires ne permettront pas d'assurer la participation équitable des personnes atteintes d'invalidité au marché du travail. Il n'est que juste que de confier à divers organismes gouvernementaux, de même qu'aux employeurs, la responsabilité d'améliorer le potentiel du marché du travail et la participation des personnes atteintes d'invalidité.

Quelles conséquences ces facteurs ont-ils sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi? Tout d'abord, dans la mesure où la loi actuelle vise à supprimer les obstacles à une meilleure représentation des personnes atteintes d'invalidité sur le marché du travail, de toute évidence, ces facteurs ne sont pas attribuables uniquement aux employeurs. Ces derniers ne devraient être responsables que de leurs pratiques, qui doivent comprendre à la fois des pratiques équitables et des mesures spéciales.

Si les employeurs doivent être responsables des résultats, tels qu'ils sont mesurés par les taux de participation au marché du travail, il faut s'assurer, lorsqu'on établit des normes de rendement, de tenir compte des répercussions des autres désavantages.

[*Texte*]

Second, whether through revisions to the Employment Equity Act or other mechanisms, the federal government must embark on concrete initiatives to address the other factors that militate against equitable employment opportunities for persons with disabilities.

These initiatives would include the elimination of the return-to-work disincentives inherent in social allowance and related pension incomes; a national strategy to ensure that children with disabilities are able to benefit fully from our educational systems; a strategy to offset the costs employers might face with costly job accommodations; a specifically designated national strategy established by Employment and Immigration Canada to direct training and retraining dollars to persons with disabilities; a serious investment in the system of agencies that provide pre-employment, job search, and job placement services to persons with disabilities; a major national public education campaign to communicate the valuable contributions employees with disabilities are making to the Canadian work force and to elicit their full participation in Canadian society.

None of these suggested initiatives are new. They have arisen many times and from many sources in deliberations over the effectiveness of employment equity legislation.

As a complete strategy, taking these actions would open employment opportunities for persons with disabilities throughout the entire Canadian labour market. Implementing this strategy would bring down employment barriers not only as they influence opportunities for persons with disabilities to work in the major corporations governed by the Employment Equity Act, but also as they limit the opportunity of persons with disabilities to secure employment within the smaller companies responsible for creating the majority of Canada's new jobs.

We do not believe, however, that these initiatives have ever been given serious consideration. To date, we are not aware of any actions taken to purposefully address them. While they challenge the very basic precepts of the Employment Equity Act, we have certainly seen no serious attempt to analyze their impact or influence on the level of work force participation for persons with disabilities. At best they have been treated as related concerns rather than integral factors in the attainment of employment equity.

When employers discover barriers to employment they are required to implement special measures to surmount them. By the same token, the federal government and other responsible parties should be held accountable for implementing special measures to overcome inequities and identified barriers that are clearly within their realms of control.

[*Traduction*]

Ensuite, que ce soit au moyen de révisions apportées à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou d'autres mécanismes, le gouvernement fédéral doit prendre des initiatives concrètes pour examiner les autres facteurs qui militent contre les chances d'emploi équitables offertes aux personnes atteintes d'invalidité.

Ces initiatives comprendraient l'élimination des facteurs qui découragent les personnes atteintes d'invalidité de retourner au travail et qui sont inhérents aux allocations sociales et aux revenus de pension connexes; une stratégie nationale visant à ce que les enfants atteints d'invalidité puissent bénéficier pleinement des régimes d'enseignement du Canada; une stratégie permettant de compenser les frais que les employeurs devront peut-être supporter pour effectuer des aménagements coûteux; une stratégie nationale établie par Emploi et Immigration Canada et conçue expressément pour destiner des fonds de formation ou de recyclage aux personnes atteintes d'invalidité; un investissement sérieux dans les organismes qui assurent des services préalables à l'emploi, ainsi que des services de recherche d'emploi et de placement aux personnes atteintes d'invalidité; une vaste campagne nationale de sensibilisation du public, afin de faire connaître les contributions importantes que les employés atteints d'invalidité apportent au milieu du travail au Canada et leur pleine participation à la société canadienne.

Aucune de ces initiatives que nous proposons n'est nouvelle. Elles ont été recommandées à maintes reprises par de nombreux groupes, lors de délibérations sur l'efficacité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Dans le cadre d'une stratégie complète, ces mesures permettraient d'offrir des chances d'emploi aux personnes atteintes d'invalidité à la grandeur du marché du travail canadien. La mise en oeuvre de cette stratégie contribuerait à supprimer les obstacles à l'emploi non seulement parce qu'ils nuisent aux chances des personnes atteintes d'invalidité d'être employées par les sociétés importantes régies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais également parce qu'ils limitent leurs chances de trouver un emploi au sein des petites sociétés qui sont responsables de la création de la majorité des nouveaux emplois au Canada.

Toutefois, nous sommes d'avis que ces initiatives n'ont jamais fait l'objet d'une étude sérieuse. Autant que nous sachions, aucune mesure n'a été prise jusqu'ici pour les mettre réellement en oeuvre. Bien que ces initiatives mettent en doute les principes fondamentaux de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous n'avons certes été témoins d'aucune tentative sérieuse pour analyser leur incidence ou leur influence sur le taux de participation des personnes atteintes d'invalidité au marché du travail. Au mieux, elles ont été considérées plutôt comme des «préoccupations connexes» que des «facteurs inhérents» à l'accès à l'équité en matière d'emploi.

Lorsque les employeurs découvrent des obstacles à l'emploi, ils sont tenus de prendre des mesures spéciales pour les surmonter. De même, le gouvernement fédéral et d'autres groupes responsables devraient être chargés de prendre des mesures spéciales pour supprimer les injustices et les obstacles connus contre lesquels ils peuvent manifestement lutter.

[*Text*]

• 2015

In summary, we submit that the apparent ineffectiveness of the current Employment Equity Act can be attributed more to the inappropriateness of the intervention strategy that was chosen than the weakness of the strategy itself. As a single pat solution, the Employment Equity Act currently addresses only one of the many factors that limit persons with disabilities from equitable participation in the work force.

After five years of employment equity legislation, there has been a discouraging amount of measureable progress towards equitable work force participation for persons with disabilities within the regulated companies. This situation has engendered frustration and anger from the various stakeholders, many of whom tend to blame the act and demand that it should be beefed up with strict quotas and harsh penalties to bring employers into further submission. If not a dead horse, such a response may be as effectual as beating an exhausted one.

If we are to make real progress towards equitable work force participation, it may be far wiser to hitch up a few more horses by taking serious steps to address the other factors that are known to be seriously impeding persons with disabilities from successfully participating in the work force and achieving full economic participation within Canadian society. Thank you.

The Chairman: Thanks very much, Mr. McInnes. Mrs. Finestone.

Mrs. Finestone: Thank you very much, Mr. Chairman. I think you've given a simply marvellous overview of all the work and effort many Members of Parliament on all sides of this table have put into looking for answers to the serious problems and sad stories you have brought to our attention.

I had hoped you would come with some indication that government tax law had been such an incentive to investment—in opening up, not only the ramp that leads to the office door that got opened more widely and the bathroom door now opened by an arm instead of by a hand but all the things that would make the workplace more accessible—and had been much more successful than you seem to indicate. I don't think one needs to flog the horse, as you say; I agree, you just need to hitch up a few more.

On page 4 you talk about inadequate training and retraining opportunities for 130,700-odd persons or only 1.7% of disabled people. I recall studies indicating that about 10% of the potential Canadian work force were people with disabilities who had abilities that compensated for or overrode the disability. Is that figure still accurate?

Ms White: I think that figure is a little high. It is about 5.5% according to the most recent census data available. Certainly the population of people with disabilities is significantly higher, and I think that figure was mentioned here earlier this evening.

[*Translation*]

Pour résumer, nous estimons que l'inefficacité apparente de l'actuelle Loi sur l'équité en matière d'emploi est davantage attribuable au manque d'à-propos de la stratégie d'intervention qui a été arrêtée qu'à la faiblesse de cette stratégie. En tant que solution unique, la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne traite que de l'un des nombreux facteurs qui nuisent à la participation équitable des personnes handicapées au marché du travail.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi est en vigueur depuis maintenant cinq ans et les progrès mesurables vers une participation équitable des personnes handicapées dans les sociétés réglementées par le fédéral sont décourageants. Cette situation a suscité le mécontentement et la colère des divers intéressés, dont bon nombre sont portés à blamer la Loi et à exiger qu'elle soit étoffée par des quotas rigoureux et des peines sévères, afin d'amener les employeurs à s'y conformer davantage. Cette mesure risque cependant d'être inutile.

Si nous voulons réaliser des progrès réels et favoriser une participation équitable des personnes handicapées dans le marché du travail, il serait peut-être beaucoup plus judicieux de prendre des mesures sérieuses pour examiner les autres facteurs qui, on le sait, nuisent gravement à leur capacité de s'intégrer efficacement au marché du travail et à la société canadienne. Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur McInnes. Madame Finestone.

Mme Finestone: Merci beaucoup, monsieur le président. Je pense que vous nous avez donné un aperçu tout bonnement superbe du travail et des efforts accomplis par de nombreux députés de tous les partis pour essayer de trouver des solutions aux graves problèmes et aux tristes situations que vous nous avez signalés.

J'espérais que vous alliez venir nous dire que la législation fiscale du gouvernement avait considérablement stimulé les investissements—et permis l'aménagement non seulement d'une rampe menant à la porte du bureau qui s'ouvre plus largement et d'une porte de salle de bain maintenant ouverte par un bras au lieu d'une main, mais de toutes sortes d'autres choses qui rendent le lieu de travail plus accessible—et que les résultats avaient été beaucoup plus fructueux. Je pense cependant que ce n'est pas la peine de s'en prendre à la Loi, comme vous le dites, et je conviens effectivement que ce qu'il faut faire, c'est la renforcer encore.

À la page 4, vous parlez des possibilités insuffisantes de formation ou de recyclage et vous précisez que seulement 1,7 p. 100 des 130,700 personnes environ ayant bénéficié du programme de l'APE étaient des personnes handicapées. Je me souviens d'études où l'on disait qu'environ 10 p. 100 de la population active potentielle du Canada était composée de personnes handicapées mais ayant des compétences qui compensaient ce handicap. Ce chiffre est-il exact?

Mme White: Je pense qu'il est un peu exagéré. Il serait plutôt de 5,5 p. 100 d'après les dernières données de recensement. Il est certain que la population des personnes handicapées est nettement plus importante, et je pense qu'on a déjà mentionné ce chiffre tout à l'heure.

[*Texte*]

But some of the problems, I guess, would be centred around disincentive issues that exist for many people capable of working for part of a day or part of a week, but because they're in danger of losing subsidies for drug coverage or rehabilitation, they're in dire situations and unable to work.

Mrs. Finestone: You're saying there are a series of government policies that on the surface seem quite humane and quite considerate, but which, when put into actual force, become disincentives. Were you suggesting that refocusing unemployment insurance funds on retraining opportunities for U.I. recipients is a disincentive for disabled people?

I think, for example, of when unemployment insurance ends and people fall into a crack and go on welfare. Whether you are disabled or able-bodied, there are many programs for which you do not qualify because you're not on unemployment insurance any more. Is that what you're referring to in the second paragraph on page 4—the current refocusing? I don't think that's what you really meant, is it?

• 2020

Mr. McInnes: I think our concern is that we're talking about a group of persons who have not participated in the labour force. Therefore, they have not been recipients of those funds. Therefore, they're ineligible for the majority of new dollars going into training programs. There is a widespread concern within the disabled community across this country that by definition they are going to be ineligible for the new refocusing of Employment and Immigration training funds.

Mrs. Finestone: I have a last question. It's about your observation on page 6 concerning a specifically designated national strategy and targeted funds. Would you say that would be one of the more important recommendations that you have made? I note that you indicate the pathways program for aboriginals, which we discussed with the prior witness.

Mr. McInnes: I think we have mentioned several factors, as you have noticed, which we believe have all focused on this issue. Our most important concern right now, as an organization, is the training aspect. As I said, we are now doing some research that is going to give us hard data. One of the interesting things is that with all this focus and attention on employment for persons with disabilities, there's no hard or solid information or data anywhere as to what kinds of skills they are bringing to the labour force as a group.

We are getting anecdotal information from both ends of the spectrum. There are people who are putting forth the scenario that there are hundreds of thousands of people with disabilities with terrific job qualifications who are being kept out of the workplace because of discrimination. At the other end of the spectrum you are getting people who say there is absolutely nobody out there qualified for the jobs they have. Therefore, that is why they are not hiring anybody. There is no solid information as to where on that spectrum the line is really drawn.

[*Traduction*]

Je pense toutefois que certains des problèmes sont liés aux facteurs qui dissuadent de nombreuses personnes qui pourraient travailler une partie de la journée ou une partie de la semaine mais se trouvent par peur de perdre les subventions qui couvrent leurs frais médicaux ou leurs frais de réadaptation dans une situation tragique et ne peuvent pas travailler.

Mme Finestone: Vous voulez dire qu'il existe toute une série de politiques gouvernementales qui ont l'air en surface d'être humanitaires et généreuses mais qui, dans la réalité, sont des facteurs de dissuasion. Voulez-vous dire que la réaffectation des crédits de l'assurance-chômage à des activités de recyclage à l'intention des prestataires d'assurance-chômage a un effet dissuasif sur les personnes handicapées?

Je pense par exemple au cas des gens qui cessent de toucher l'assurance-chômage et se retrouvent au bien-être social. Que l'on soit handicapé ou apte, il y a de nombreux programmes auxquels on n'est pas admissible parce que l'on ne touche plus l'assurance-chômage. Est-ce cela que vous voulez dire au deuxième paragraphe de la page 4—la réorientation actuelle? Ce n'est pas vraiment ce que vous voulez dire, n'est-ce pas?

M. McInnes: Ce qui nous préoccupe, c'est le groupe de personnes qui n'ont pas fait partie de la population active et qui n'ont donc pas reçu ces prestations. Ils ne sont donc pas admissibles à la majorité des crédits affectés au programme de formation. Le monde des personnes handicapées craint de plus en plus dans ce pays d'être écarté de la formation offerte par Emploi et Immigration dans le cadre de la nouvelle réorientation des fonds.

Mme Finestone: J'ai une dernière question. C'est au sujet de votre remarque à la page 6 où vous parlez d'une stratégie nationale conçue expressément et des fonds ciblés. À votre avis, est-ce l'une des plus importantes recommandations que vous avez présentées? Vous mentionnez le programme des chemins de la réussite mis sur pied pour les autochtones, dont nous avons déjà parlé avec le précédent témoin.

M. McInnes: Nous signalons plusieurs facteurs, comme vous l'avez remarqué, qui à notre avis sont tous axés sur cette question. La plus grande préoccupation de notre organisation actuellement, c'est la formation. Encore une fois, nous faisons des recherches pour avoir des données très concrètes. Il est intéressant de remarquer que nous nous préoccupons de la formation des personnes handicapées, mais qu'il n'y a absolument pas d'information ni de données solides sur le genre de compétences que ces personnes peuvent collectivement apporter à la population active.

Nous recevons des informations anecdotiques des deux extrémités du spectre. Certaines personnes soutiennent qu'il y a des centaines de milliers de personnes handicapées remarquablement qualifiées mais qui sont écartées du marché du travail pour cause de discrimination. À l'autre extrémité, des gens nous disent qu'ils ne trouvent pas de personnes qualifiées pour faire le travail qu'ils proposent, et c'est pourquoi ils n'engagent personne. Mais il n'existe aucune information tangible permettant de dire où se situe exactement la vérité.

[*Text*]

Mrs. Finestone: What is your view of the sheltered workshop as the training ground for access to the normal work market?

Mr. McInnes: That's a good question. Our organization doesn't advocate burning down the sheltered workshops as much as it advocates alternatives to them. Where those alternatives exist, I suppose the workshops are put out of business. We haven't seen them as a terribly effective means for achieving employment for persons with disabilities. Primarily we would advocate alternatives to them. Where those alternatives exist there is no need for less effectual models. Does that answer your question or did I sidestep it?

Mrs. Finestone: My colleagues will ask you what the alternative methods are.

The Chairman: After Dr. Halliday.

Mr. Halliday: Thank you, Mr. Chairman. I want to welcome the witnesses, some of whom we have seen in the past in other scenarios.

I guess there is one thing that impresses us here on the committee. That is that the vast majority of our witnesses come out of the designated groups and you people do not represent entirely designated groups. I want to get some views from you. It's very tempting to fall for the idea of quotas and penalties, as many of the witnesses have suggested, to really put teeth into this toothless tiger that Mrs. Finestone referred to. In your view, what are some of the most compelling arguments against doing that?

Ms White: I will start. I know that some of you on the committee know me in another role that I play as manager of the Royal Bank's National Employment Equity Program. I can tell you that we have certainly seen progress with the designated group representation. Some of it does come back to training. We are looking at a time in government in which funds are being cut back on the side of training. We have just seen $100 million cut from Employment and Immigration's training budget.

We are looking at skill base needs for employers to be able to hire. Employers in many cases are involved in the alternate kinds of programs that we were talking about by providing the skills within their workplaces and then bringing people into their environments. I think that is having a tremendous impact. I think if we could harness some of the government dollars that are available for training and do a better job of a skill match for what employers need, get people working together in that partnership word that we've heard thrown around a great deal in the last few years, then we wouldn't need things like quotas.

• 2025

The numbers are moving in the right direction and I think a lot of solid bases have been put in place with community-based programs, to provide training, to do the kinds of outreach mechanisms that you heard about earlier, going out to the organizations and communities to bring people in, building a credible relationship with organizations to let them know that you're looking for qualified people, that you aren't hiring tokens, that you will treat people who

[*Translation*]

Mme Finestone: Que pensez-vous de l'idée d'utiliser l'atelier protégé comme tremplin pour l'accès au marché normal du travail?

M. McInnes: C'est une bonne question. Notre organisation ne recommande pas la suppression pure et simple de ces ateliers protégés, mais plutôt des formules de remplacement. Là où ces formules existent, je pense que ces ateliers n'ont plus de raison d'être. À notre avis, ils ne constituent pas un moyen tellement efficace de permettre à des personnes handicapées de trouver du travail. Nous recommandons donc en priorité d'autres formules. Si ces formules existent, il n'est pas nécessaire de s'encombrer de modèles moins efficaces. Ais-je répondu à votre question?

Mme Finestone: Mes collègues vont vous demander quelles sont ces autres méthodes.

Le président: Après M. Halliday.

M. Halliday: Merci, monsieur le président. Je salue les témoins. J'en ai déjà rencontré certains d'entre eux.

Je crois qu'il y a une chose qui nous impressionne à ce comité, c'est que la très grande majorité de nos témoins viennent des groupes désignés, et que vous-mêmes ne représentez pas entièrement des groupes désignés. J'aimerais vous demander plusieurs choses. Il est très tentant d'opter pour l'idée des quotas et des sanctions, comme beaucoup de témoins l'ont suggéré, c'est-à-dire de vraiment donner du muscle à ce tigre de papier dont a parlé M^me^ Finestone. À votre avis, quels sont les principaux arguments qui militent contre cette solution?

Mme White: Je vais commencer. Je sais que certains d'entre vous me connaissent dans un autre rôle, celui de directrice du programme national d'équité en matière d'emploi de la Banque royale. Je peux vous garantir que nous avons constaté des progrès dans la représentation des groupes désignés, ce qui est attribuable dans une certaine mesure à la formation. Nous vivons à une époque où les crédits gouvernementaux affectés à la formation se font plus rares. Le budget de formation d'Emploi et Immigration vient juste d'être amputé de 100 millions de dollars.

La question, ce sont les compétences de base nécessaires pour permettre aux employeurs de recruter. Bien souvent, les employeurs se servent des autres programmes dont nous parlons pour établir chez eux les compétences nécessaires et amener ensuite des gens dans leur entreprise. Je pense que cela a des répercussions énormes. Il me semble que si nous pouvions utiliser une partie des crédits gouvernementaux affectés à la formation pour mieux harmoniser les compétences aux besoins des employeurs, si nous pouvions réaliser ce partenariat dont on nous parle tellement depuis quelques années, nous n'aurions pas besoin de quotas.

Les chiffres progressent dans la bonne direction et je pense que les programmes communautaires ont permis d'établir de solides bases de formation, le genre de mécanisme d'extension dont vous avez parlé tout à l'heure, pour aller chercher les gens dans les organisations et les collectivités, construire un rapport crédible avec les organisations en leur montrant que l'on veut des gens qualifiés, qu'il ne s'agit pas d'engagements symboliques pour

[*Texte*]

are well qualified as good employees, and that they will be respected and expected to perform the same as anyone else in an organization.

I think building the track record takes time, but it is beginning to happen. I think organizations that have taken an active role are seeing people come through their doors who wouldn't have come through their doors before, whether it's through those relationships, whether it's through advertising and different mechanisms, or whether you're telling head hunters that you want to hire designated group members. I think the whole idea of requiring goals and timetables is something that is required.

I think you need to plan for your business, to attract the best and brightest for your organizations in a time of demographic shifts that are predicted, to ensure that you are getting good quality people, and that should be part of your human resource planning process. You don't need quotas to do that.

Mrs. Finestone: Mr. Halliday, I never said quotas.

Mr. Halliday: No, I said quotas.

Mrs. Finestone: I don't approve of quotas.

The Chairman: Do you have another question?

Mr. Halliday: No, I don't have another question.

The Chairman: Then I'll move to Mrs. Maheu.

Mr. Halliday: I think the other witness wanted to add...

The Chairman: I'm sorry. Did you have a comment, Mr. McInnes?

Mr. McInnes: Yes. I wanted to add something to those comments.

One, we've heard a lot in support of quotas. We've heard of examples of other countries being used as a reason for why we should have a quota system here. Our investigations into those other countries' practices have been, in our estimation, less than encouraging. I think in many cases we're getting a very jaded view of the success of those programs, and there is another side to all of those stories that we're not really pleased with.

The other thing I should mention is that we're not a designated group organization. The major members of our organization are employer service agencies and persons with disabilities.

We prepared this brief in consultation with major groups from each of those categories, and they were all very supportive of this. It may be a middle-of-the-road presentation, but it's highly accepted by our members within each of those three groups.

Mrs. Maheu: I was a little surprised at your comments on the focused workshop-type mode. What would schools like Peter Hall in Montreal do if we couldn't start training our handicapped people?

[*Traduction*]

que les personnes qualifiées seront traitées comme de bons employés, qu'elles seront respectées et que l'on attendra d'elles qu'elles aient le même rendement que n'importe qui d'autre.

Je pense qu'il faut du temps pour établir un bilan solide, mais nous commençons à voir des résultats. Je crois que les organismes qui ont joué un rôle actif voient maintenant frapper à leur porte des gens qui ne l'auraient pas fait auparavant, que ce soit grâce à ces relations, à la publicité et à divers autres mécanismes, ou simplement parce qu'on demande à des chasseurs de têtes de recruter dans les groupes désignés. Je pense que ce qu'il faut, c'est exiger des objectifs et des échéanciers.

Je crois qu'il faut planifier son entreprise, attirer les meilleurs éléments à une époque où l'on prévoit des changements démographiques, s'assurer la collaboration de gens compétents, et en faire un élément du processus de planification des ressources humaines de l'entreprise. Les quotas sont inutiles pour cela.

Mme Finestone: Monsieur Halliday, je n'ai jamais parlé de quotas.

M. Halliday: Non, c'est moi qui en ai parlé.

Mme Finestone: Je ne suis pas d'accord avec les quotas.

Le président: Vous avez une autre question?

M. Halliday: Non, je n'ai pas d'autre question.

Le président: Dans ce cas, je vais passer à M^me^ Maheu.

M. Halliday: Je crois que l'autre témoin voulait ajouter...

Le président: Excusez-moi. Vous vouliez dire quelque chose, monsieur McInnes?

M. McInnes: Oui. Je voulais ajouter quelque chose.

Premièrement, nous avons entendu beaucoup d'arguments en faveur des quotas, on nous a cité l'exemple d'autres pays à l'appui de cette formule. Nos recherches sur ces autres pays n'ont guère été concluantes à notre avis. Je crois que bien souvent nous avons une vision très déformée du succès de ces programmes, mais il y a un revers de la médaille.

Je voulais d'autre part préciser que nous ne sommes pas une organisation correspondant à un groupe désigné. Les principaux membres de notre organisation sont des organismes de services aux employeurs et des groupes de personnes handicapées.

Nous avons préparé ce mémoire en consultation avec les principaux groupes de chacune de ces catégories et avec leur appui massif. C'est peut-être une présentation mitigée, mais elle est largement acceptée par nos membres dans chacun de ces trois groupes.

Mme Maheu: J'ai été un peu étonnée par ce que vous avez dit au sujet du type d'atelier spécialisé. Que feraient des écoles comme Peter Hall à Montréal si nous ne pouvions pas commencer à former nos personnes handicapées?

[*Text*]

I get the impression, and please correct me if I'm wrong, that you're not dealing with the real handicapped people or disabled of this country. We have workshops that are focused, that are protected, that are producing. They are working. They are probably not able to go into a Royal Bank, but then I've never seen any handicaps in our Royal Banks in Quebec. I wonder if I'm wrong in the impression that I'm getting.

Mr. McInnes: I think it's probably best for me to respond to that. I ran a sheltered workshop for 10 years, with 250 persons with mental retardation, so I'm pretty familiar with the issue. I think especially for that population, which is probably the one you're referring to the most, there's a new—

Mrs. Maheu: If I may interrupt, that's one level. That's not the only kind.

Mr. McInnes: Of?

Mrs. Maheu: Workshops.

Mr. McInnes: Okay. I'm not sure where to go from there. I think a number of our members across the country are running facilities for persons with all kinds of disabilities. So, yes, we are very much involved in that issue.

The major, I guess, service—now, that's a service model. We've chosen that model to serve people with disabilities, and probably the alternative that's shown the most promise over the last 10 years has been one called "supported employment", which takes an individual, moves him into an actual job opportunity and trains him right on that job. This may be for several years, whatever period of time it takes, so that he learns that specific job. With the workshop model we believed that if we put people in this program we would be able to bring them up a skill level at which they would have qualifications skills for jobs out in the community, and that model has been extremely successful.

• 2030

It started roughly 10 years ago in North America and it has been really growing like wildfire. In fact, most of the workshops across this country—I would venture to say as many as 80% of them—are now running supported employment programs on the side, and actually having them as an alternative to their services.

Ms White: Many employers involved in that process are bringing people in through sheltered workshops. They are also bringing in people from the disabled community who are not affiliated with either organizations or workshops, and you have to seek them out in other places.

Mrs. Maheu: I am sorry. I just got the impression that you didn't think that was a very good idea.

Ms White: No, they have a very valid place.

Mrs. Maheu: Thank you.

M. Langlois: Monsieur le président, je voudrais d'abord dire aux témoins que j'apprécie la qualité de leur mémoire. Votre présentation au Comité touche toute une série de points et met en lumière plusieurs facteurs auxquels la

[*Translation*]

J'ai l'impression, et vous me corrigerez si je me trompe, que vous ne parlez pas des vraies personnes handicapées de notre pays. Nous avons des ateliers qui sont spécialisés, qui sont protégés, qui produisent. Les gens travaillent. Ils ne pourront probablement jamais aller travailler dans une Banque Royale, mais de toute façon je n'ai jamais vu de personnes handicapées dans les succursales du Québec de la Banque Royale. Je me demande si je me trompe.

M. McInnes: Je pense qu'il vaut mieux que je réponde. J'ai dirigé un atelier protégé pendant dix ans, avec 250 personnes ayant des handicaps mentaux, donc je connais bien la question. Je pense que pour cette catégorie en particulier, celle dont vous voulez sans doute parler le plus, il y a un nouveau. . .

Mme Maheu: Permettez-moi de vous interrompre, c'est un niveau particulier Ce n'est pas le seul type.

M. McInnes: De quoi?

Mme Maheu: D'atelier.

M. McInnes: Bon. Je ne sais pas quoi ajouter maintenant. Un certain nombre de nos membres à travers le pays ont des établissements qui accueillent des personnes ayant toutes sortes de handicaps. Donc nous nous occupons vraiment de la question.

Je pense que le principal service—c'est un modèle de service. Nous avons choisi ce modèle à l'intention des personnes handicapées et la formule de remplacement qui s'est révélée la plus prometteuse depuis une dizaine d'années est ce que nous appelons «l'emploi assisté». On prend une personne, on l'oriente vers un créneau et on lui donne une formation au lieu de travail. Elle peut mettre plusieurs années, le temps qu'il faut, à apprendre ce travail particulier. Nous étions convaincus qu'avec le modèle atelier il serait possible de mener les participants du programme à un niveau de compétence suffisant pour les qualifier pour des emplois dans la communauté. Ce modèle a eu énormément de succès.

Il a été établi en Amérique du Nord il y a à peu près 10 ans et s'est répandu très rapidement. En fait, la plupart des ateliers au Canada—je dirais même jusqu'à 80 p. 100 des ateliers—organisent aussi des programmes d'emploi assistés les offrant même comme une alternative à leurs services.

Mme White: Bon nombre d'employeurs qui participent à ce processus embauchent des handicapés par le biais des ateliers protégés. Ils embauchent également des personnes handicapées qui ne sont pas affiliées à des organismes ou des ateliers, des gens qu'il faut trouver par d'autres moyens.

Mme Maheu: Excusez-moi. J'avais l'impression que vous ne trouviez pas cette notion très valable.

Mme White: Non, la notion est très valable.

Mme Maheu: Merci.

Mr. Langlois: Mr. Chairman, first I would like to tell the witnesses how much I appreciated the high quality of their brief. Your presentation touched on a whole series of points and highlighted a number of factors that society in general

[*Texte*]

société en général doit s'attaquer, que ce soit dans le monde de l'éducation ou dans le domaine de la formation et de la réadaptation, secteurs qui, malheureusement, ne peuvent pas être être couverts par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Du moins, c'est la perception que j'en ai.

Je pense que votre présentation sera utile à d'autres groupes ou à d'autres organisations gouvernementales, notamment les politiciens et les gestionnaires qui ont la responsabilité de dépenser les dollars que le gouvernement du Canada affecte à la formation et à la réadaptation en milieu de travail.

Je voudrais vous féliciter pour le travail que vous avez fait. Votre mémoire est équilibré. Même si nous ne pourrons peut-être pas donner suite à certaines des suggestions que vous faites en modifiant la loi, je pense que votre contribution aux travaux de notre Comité est extrêmement valable et je vous en félicite.

Je vais terminer par une brève question. Vous ne semblez pas être d'accord sur des quotas et des mesures punitives, opinion que je partage très sincèrement, mais pouvez-vous nous offrir quelques commentaires sur des moyens incitatifs que la loi pourrait contenir pour permettre une meilleure adaptation au milieu du travail des personnes qui vivent avec un handicap?

Mr. McInnes: Well, indistinctly. I said I would do this if she got stuck. That is very difficult. I don't know. I think the idea of partnership—we now call that the "p" word—as a concept is really, really important. We realize that what we have said is beyond the focus of the act as it currently stands. I guess what we want to do is put it in perspective because a lot of people think the Employment Equity Act is the solution to unemployment for persons with disabilities. What we are trying to say is that it is not. It is a piece of it, and I think that has to be recognized.

Really, I think the employers we are working with—and, admittedly, we work with some of those that are committed to this, and there are others—in their efforts to employ persons with disabilities are running up against the barriers that we have mentioned in our brief. They are running up against people who don't have adequate education and training, and people who have disincentives to get back to work.

I don't know what you do within the act itself as encouragement, but I think the federal government as a whole, which owns the Employment Equity Act, should take some initiatives in those other areas. I am sorry for referring to an earlier comment. In the interests of brevity I skipped over a bit of the presentation that was commenting on the tax incentives around job accommodations, and lauding that particular effort.

• 2035

I think those kinds of things are the things that are going to encourage employers in their efforts when they see they are being supported in their efforts to hire persons, because some of those barriers are actually being addressed by the government. I don't know what you can do within the act itself, though.

[*Traduction*]

must address. These factors fall into the sectors of education and training and rehabilitation. Unfortunately, neither can be covered by the Employment Equity Act. At least, that is what I understand.

I feel that your presentation will be useful to other government groups and organizations, particularly politicians and managers responsible for spending the funds allocated by the government of Canada for training and rehabilitation in the workplace.

I would like to congratulate you on your work. You have presented a balanced brief. Although we may be unable to follow up on some of your suggestions by modifying the Act, I feel that your contribution to this Committee's work has been extremely valuable, and I congratulate you.

Let me conclude with a brief question. You do not seem to agree with quotas and punitive action. That is a view I share. However, could you suggest measures—or rather, incentives—that could be incorporated into the Act to enable disabled persons to adapt better to the workplace?

M. McInnes: Vaguement peut-être. J'ai dit que je répondrais à cette question si M^me^ White éprouvait des difficultés. Cela est très difficile. Je ne sais pas. Je trouve que l'idée du partenariat est un concept très, très important. Nous savons que nos propositions vont au-delà de la portée de la Loi dans sa forme actuelle. Je suppose que nous essayons de mettre les choses en perspective. Beaucoup de gens croient que grâce à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le problème du chômage chez les handicapés sera résolu. Nous essayons de dire que le problème n'est pas résolu. La Loi ne constitue qu'une partie de la solution. Et c'est quelque chose qu'il faut reconnaître.

Les employeurs avec lesquels nous travaillons—il faut admettre que nous travaillons avec certains employeurs très engagés, et qu'il y en a d'autres qui le sont moins—font face aux obstacles indiqués dans notre mémoire quand ils essaient d'embaucher des personnes handicapées. Ils trouvent des candidats qui n'ont pas fait assez d'études ou n'ont pas assez de formation, et des gens qui perdraient certains avantages s'ils retournaient au travail.

Je ne sais pas quels incitatifs on pourrait incorporer dans la Loi elle-même, mais le gouvernement fédéral—qui est l'auteur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait prendre certaines initiatives dans ces autres domaines. Je dois aussi vous demander pardon; j'ai fait allusion à quelque chose que je croyais avoir dit. Par souci de brièveté, j'avais abrégé la partie de l'exposé portant sur les incitatifs fiscaux associés aux aménagements de travail, une mesure que je trouve très louable.

C'est le genre d'initiative qui, à mon avis, encouragera les employeurs à recruter des personnes handicapées étant donné que les gouvernements s'emploient déjà à supprimer certains obstacles. Mais j'ignore ce que vous pouvez faire dans les limites de la Loi elle-même.

[*Text*]

The Chairman: We'll see.

Mrs. Finestone: The budget recently presented by Mr. Mazankowski has a new capital cost allowance section. Will that be helpful to employers who will improve the workplace, will improve access, through a variety of different of mechanisms or building, or whatever they have to do? Will that be considered under the capital cost allowance, or is that done through a tax credit? Or is it done at all? I haven't followed it to date. I really don't know. And what do you need?

Ms White: It will be beneficial to employers, clearly. I'm not positive what the mechanisms are, but I know in our internal accounting system in my organization, for instance, the mechanisms are being put in place by our tax people to claim it. So it will be a benefit.

One of the things we have to be very conscious of here is that two-thirds of the jobs in this country are being created in the small business sector. When you look at the opportunities that are going to be there, how do we facilitate the process for small employers? Many small employers are the ones that would be very happy to benefit from the tax incentives. Most of them don't know what's going on, don't understand the processes, don't know where to access people, and in many cases have not bought into this, as Rob said, or are not required in any way to buy into it.

So you are looking at a time in Canada right now where many larger organizations are not growing in size. Many we read about in the papers daily are downsizing. We have to be very conscious of how we handle the small business sector, how we sell it in the small business sector.

Mrs. Finestone: There is nothing that impedes the small businessman, *le PME, petites et moyennes entreprises*, from taking advantage of it. They don't have to be linked into the employment equity application. They can do that out of the will to participate in such an undertaking out of self-interest. They will be hiring the most competent for the task, and the ability is not the disability that may be affected.

Ms White: There, though, we are still dealing with attitudes. They still feel it is going to be doubly difficult. Many people still feel they have disciplinary procedures... There's still a very strong concept among many employers that if I hire someone from a designated group I will never be able to fire him. There are some very significant things to deal with attitudinally, as well as educationally.

The Chairman: I just want to clarify for my own thinking, and perhaps for the record...as I understand it, your council represents major employers: large companies, not small companies. The ones you have listed here are all large employers. You don't represent small companies. Correct me if I am wrong, but I don't see the reference to any specific designated groups within your council. So I take it you are speaking for large employers, and large employers who, quite

[*Translation*]

Le président: C'est ce que nous verrons.

Mme Finestone: Le budget déposé récemment par M. Mazankowski prévoit une nouvelle déduction pour amortissement. Cette mesure sera-t-elle utile pour les employeurs qui veulent améliorer le lieu de travail, améliorer l'accès, grâce à toute une gamme de mécanismes ou d'aménagements, ou autre. Ces employeurs auront-ils droit à cette déduction pour amortissement ou bénéficieront-ils d'un crédit d'impôt? Ou peuvent-ils vraiment le faire? Je n'ai pas suivi la question. J'ignore la réponse. Et que vous faut-il?

Mme White: Il est sûr que les employeurs seront avantagés. J'ignore quels sont les mécanismes au juste, mais je sais que dans le système de comptabilité de notre organisme, par exemple, nos fiscalistes ont déjà mis en place les mécanismes voulus pour réclamer cette déduction. Donc ce sera un avantage.

Il y a une chose qu'il faut constamment garder à l'esprit, et c'est le fait que deux tiers des emplois dans notre pays sont créés par la petite entreprise. Sachant les possibilités qui vont s'offrir à nous, il faut savoir comment nous allons faciliter les choses pour les petits employeurs. Bon nombre de petits employeurs seraient très heureux d'avoir droit à ces stimulants fiscaux. La plupart d'entre eux ne savent pas ce qui se passe, ne comprennent pas les modalités, ne savent pas à qui s'adresser, et dans bon nombre de cas, n'ont pas adhéré à ces idées, comme Rob l'a dit, ou ne sont nullement tenus d'y adhérer.

Donc, à l'heure actuelle, au Canada, un nombre élevé de grandes entreprises ne connaissent aucune croissance. Beaucoup réduisent leurs effectifs, on le lit tous les jours dans les journaux. Il faut donc être très prudents dans notre façon d'intéresser la petite entreprise, dans notre façon de lui vendre l'idée.

Mme Finestone: Rien n'empêche le petit entrepreneur, la petite et la moyenne entreprise, de tirer parti de ce programme. Il n'est pas nécessaire de leur imposer la réglementation sur l'équité en matière d'emploi. Le petit entrepreneur peut vouloir participer à ce programme parce que cela répond à son intérêt. Il engagera la personne la plus compétente pour la tâche, et le handicap n'entrera pas en ligne de compte.

Mme White: La question des attitudes se pose ici encore. Les petits entrepreneurs croient encore que ce sera doublement difficile, qu'on leur imposera des mesures disciplinaires... Beaucoup d'employeurs croient encore que s'ils engagent une personne d'un groupe désigné, ils ne pourront jamais la renvoyer. Il y a encore beaucoup à faire pour modifier les attitudes et pour sensibiliser les gens.

Le président: J'aimerais clarifier certaines choses pour ma propre gouverne et peut-être pour les besoins du compte rendu... Si je vous comprend bien, votre conseil représente de grands employeurs, de grandes entreprises et non de petites entreprises. Celles que vous avez nommées aujourd'hui sont toutes de grandes entreprises. Vous ne représentez pas de petites entreprises. Corrigez-moi si j'ai tort, mais d'après ce que je vois, votre conseil ne représente aucun groupe désigné.

[*Texte*]

frankly, on your own admission, are those who comply and are trying to do a good job in complying with the principles of employment equity regardless of whether there is any legislation there or not.

Would that be accurate or inaccurate? If it is inaccurate, tell me how it is inaccurate.

Mr. McInnes: It is inaccurate. First of all, I don't think we are really representing large employers. We have a membership, and the membership in our organization is a passive one, as opposed to an active one.

The Chairman: Could you provide us with a complete list of your membership?

Mr. McInnes: We can do that, sure.

Our members are drawn from disabled persons' organizations, service organizations, government offices, any organization that has an interest in employing people with disabilities. However, among the employer community involved in the organization, the majority are large corporations, by virtue of the fact that we are a national organization, so we have chosen to focus our activities on companies that have a national presence.

• 2040

The Chairman: But you'll supply us with a complete list of all those involved with the organization. Can you just tell me about a few of the designated groups that are associated with your organizations?

Mr. McInnes: Specifically people with disabilities.

The Chairman: Which specific organization?

Mr. McInnes: All disabilities.

The Chairman: Are you saying that it is just disabled people generally?

Mr. McInnes: These are primarily organizations. They could be organizations that operate locally, provincially. . .

The Chairman: Can you give me a couple of examples of national organizations you might be involved with?

Mr. McInnes: We are a national organization. National organizations don't readily belong to one another.

The Chairman: I would think the Royal Bank is a national organization and that's associated with you. Can you tell me a designated group in the disability field that also shares your view and is against quotas or targets?

Mr. McInnes: Within the designated group area, we wouldn't have national organizations that would be our members. We work closely with a number of them. We would have provincial organizations, such as the Ontario March of Dimes, being a service-providing organization.

The Chairman: Are they against quotas and targets?

[*Traduction*]

Je crois donc comprendre que vous parlez au nom des grands employeurs, et que ce sont de grands employeurs qui, soyons francs, vous l'avez dit vous-même, se conforment ou tâchent de se conformer au principe d'équité en matière d'emploi, qu'il existe des lois en ce sens ou non.

Est-ce exact ou inexact? Si c'est inexact, veuillez me dire pourquoi c'est inexact.

M. McInnes: D'abord, à mon avis, nous ne représentons pas que les grands employeurs. Nous avons des membres, et les membres de notre organisme sont passifs, par opposition à des membres actifs.

Le président: Auriez-vous l'obligeance de nous donner la liste complète de vos membres.

M. McInnes: Certainement.

Nos membres se retrouvent parmi les associations de personnes handicapées, les associations philanthropiques, les gouvernements, toute organisation qui veut employer des personnes handicapées. Toutefois, parmi les entreprises membres de notre conseil, la majorité sont de grandes entreprises tout simplement parce que nous sommes un organisme national, et nous avons donc choisi de concentrer nos activités sur les entreprises d'envergure nationale.

Le président: Mais vous nous fournirez la liste complète des membres du conseil. Voulez-vous nous dire quelques mots sur les groupes désignés qui sont associés à votre conseil?

M. McInnes: Il s'agit de personnes handicapées.

Le président: De quelle organisation en particulier?

M. McInnes: Toutes les personnes handicapées sont représentées.

Le président: Est-ce qu'il s'agit seulement de personnes handicapées en général?

M. McInnes: Ce sont surtout des organisations. Ce sont des organisations qui sont actives sur le plan local, provincial. . .

Le président: Pouvez-vous me nommer quelques organisations nationales qui sont membres de votre conseil?

M. McInnes: Nous sommes un organisme national. Les organismes nationaux n'adhèrent pas les uns aux autres.

Le président: J'imagine que la Banque Royale est une entreprise nationale et qu'elle est associée à votre organisme. Pouvez-vous me nommer un groupe désigné de personnes handicapées qui partage également vos vues et qui s'oppose aux quotas ou aux cibles?

M. McInnes: Parmi les groupes désignés, nous ne comptons pas de membres qui sont des organisations nationales. Nous travaillons en étroite collaboration avec un bon nombre d'entre elles. Nous avons des organisations provinciales, par exemple, la Marche des dix sous de l'Ontario, qui est une organisation philanthropique.

Le président: S'oppose-t-elle aux quotas et aux cibles?

[*Text*]

Mr. McInnes: You'll have to read their submission, but I think so. That is my understanding. The British Columbia Coalition of Persons with Disabilities is one of our members who, I believe, see some merit in this particular brief. The brief was thrown together rather hastily, so not all of all members have seen it in its finished form. I can give you a list of the members as you've requested.

The Chairman: I'm told that there is legislation in Germany or a concept, an approach, in Germany that is very different from the one we have here. Apparently, according to evidence we've had so far, this works quite well in Germany. I understand that private sector employers are the ones who actually provide the training funds. It's not the public purse that provide the training funds for that. Are you in favour of that kind of approach here?

Ms White: I have had a look at that German situation. You're right; the training is funded through the employers themselves, but one of the things that you also find is that the fines carry some of that training.

The Chairman: They go in an accommodation fund?

Ms White: That's correct.

The Chairman: Do you advocate that sort of an approach here?

Ms White: When I came back and figured out what it would cost my organization on a national basis if had not met the quotas—and by the way, many German organization have not met the quotas, even though those goal quotas have been in place since 1918—I figured it would cost my organization somewhere between $80,000 and $100,000. I think that's minimal for a large organization if you are trying to cause some pain. I would not support that endeavour. I don't think most people across our membership would see that being very much of an impact.

The Chairman: Very much of an impact in the sense of promoting employment equity with disabled people.

Ms White: If you're dealing with major organizations, I don't think they would see that kind of fine mechanism as enough of an impact.

The Chairman: What about a more substantial fine mechanism?

Ms White: There are some German organizations that clearly have met their quotas, but there also are a number that haven't. That is one of the questions I have of the German system, which has been in place for approximately 70 years. If we're suggesting quotas in this country and they haven't accomplished it in 70 years, what are we looking at?

The Chairman: Some of the evidence we've had today, apart from what you are telling us now, would indicate that they are far ahead of us this way and that the private sector companies in Germany in fact compete with one another to try to hire disabled people. Is that not your understanding or your perspective of the situation?

Ms White: All I'm saying is that there are two ends of the spectrum. I think we have that in our society as well. There are some that will accomplish it and others that will not.

[*Translation*]

M. McInnes: Il vous faudra lire leur mémoire, mais je pense que oui. C'est ce que j'ai cru comprendre. La British Columbia Coalition of Persons with Disabilities est l'un de nos membres qui, à mon avis, est d'accord dans une large mesure avec notre mémoire. Le mémoire a été composé en toute hâte, si bien que nos membres n'ont pas tous vu la version complète. Je peux vous fournir la liste des membres que vous avez demandée.

Le président: Je crois savoir qu'il existe une loi en Allemagne, ou une idée, une méthode, qui diffère largement de celle que nous avons ici. Apparemment, selon les témoignages que nous avons entendus jusqu'à maintenant, ce concept marche fort bien en Allemagne. Je crois savoir que les employeurs du secteur privé sont ceux qui financent la formation. Les fonds destinés à la formation ne proviennent pas du Trésor public. Êtes-vous d'accord avec ce concept?

Mme White: J'ai étudié la situation en Allemagne. Vous avez raison, ce sont les employeurs eux-mêmes qui financent la formation, mais vous constaterez aussi que les amendes financent une partie de cette formation.

Le président: Elles sont versées dans un fonds de soutien?

Mme White: C'est exact.

Le président: Etes-vous favorable à l'adoption de cette méthode ici?

Mme White: À mon retour, j'ai calculé ce qu'il en coûterait à mon organisme, sur le plan national, s'il ne respectait pas les quotas—soit dit en passant, plusieurs entreprises allemandes ne les respectent pas, même si les cibles sont en place depuis 1918—et j'ai calculé qu'il en coûterait entre 80,000$ et 100,000$. Je pense que c'est le minimum pour une grande entreprise si vous lui voulez du mal. Je ne suis pas d'accord avec cette mesure. Je pense que la plupart de nos membres n'en verraient pas l'utilité.

Le président: Ce système serait très utile dans la mesure où il permettrait aux personnes handicapées d'accéder à l'équité en matière d'emploi.

Mme White: S'il s'agit des grandes entreprises, je pense qu'elles ne verraient pas l'utilité d'un mécanisme aussi poussé.

Le président: Qu'en serait-il d'un mécanisme encore plus poussé?

Mme White: Certaines entreprises allemandes ont atteint leurs quotas de toute évidence, mais il y en a encore beaucoup qui ne les ont pas atteints. C'est l'un des problèmes que me pose le système allemand, qui est en place depuis environ 70 ans. Si l'on veut imposer des quotas dans notre pays, et qu'ils ne sont toujours pas respectés en Allemagne 70 ans plus tard, quelle preuve vous faut-il de plus?

Le président: Certains des témoignages que nous avons reçus jusqu'à maintenant, exception faite de vous, révèlent que l'Allemagne nous dépasse de loin en ce domaine, et que les entreprises du secteur privé se font en fait concurrence pour recruter des personnes handicapées. N'est-ce pas ce que vous avez compris vous-même de la situation allemande?

Mme White: Tout ce que je dis, c'est qu'il y a deux extrémités au spectre. C'est la même chose dans notre société, à mon avis. Certaines entreprises réaliseront leurs objectifs et d'autres non.

[*Texte*]

The Chairman: Mr. McInnes made the comment that most of the people you represent are good corporate citizens that try to accomplish it, but that there are lots of others who don't. I assume that lots of others who don't would not pay any attention to a system that didn't have targets or didn't have quotas.

Mr. McInnes: The people I've talked to who've had some familiarity with the German system in particular have said that for a lot companies the fines are just the cost of doing business in Germany; they write the cheque and get on with business.

• 2045

The Chairman: They don't have that cost of doing business, they just go on with doing business. Is that it?

Mr. McInnes: Yes, it's a lot cheaper than setting up an employment equity department.

The Chairman: Perhaps the fines could pay for it.

Mr. McInnes: Perhaps the fines could pay for it. The other thing is that this competition for scarce resources of persons with disabilities, I think, also has something to do with the economic situation over in Germany, which is different from Canada right now. Skilled labour is really in demand over there. They are looking for folks to work for them over there.

Mr. Langlois: They bring people in from Turkey.

Mr. McInnes: That's right, and they have a really exploding economy right now. They need employees and they're looking all over the place for them. That might have more to do with the companies competing for persons with disabilities than the quota system.

The Chairman: Thank you very much indeed. Thank you all for your evidence and testimony, which we truly appreciate.

We're about to hear from the Canadian Alliance for Visible Minorities. I guess we'll all, your chairman in particular, have to try to keep comments questions shorter. —Mr. Uppal.

Mr. Kristian D. Uppal (President, Canadian Alliance for Visible Minorities): Mr. Chairman and members of this special committee to review employment equity legislation, the Canadian Alliance for Visible Minorities is very pleased to be invited to present a brief to this committee.

I have with me five members of the executive and I would like to introduce them to you: Mr. Joe Sanders, distinguished lawyer and former Guyanese Ambassador to the United Nations; Paul Winn, a public servant; Mrs. Sharon Kajack, who is also a lawyer in three jurisdictions—Canada, England and her own country. Then I have Mr. Mankeshwar Kurichh, an educator and researcher. Dr. Abdennur is a criminologist and a part-time university teacher.

[*Traduction*]

Le président: M. McInnes a dit tout à l'heure que la plupart de vos membres sont des entreprises conscientes de leurs responsabilités sociales et qui veulent s'en acquitter, mais que beaucoup d'autres ne montrent pas le même zèle. J'imagine que ces entreprises qui ne montrent pas le même zèle ne prêteraient pas la moindre attention à un système qui n'aurait pas de cible ni de quotas.

M. McInnes: Les gens à qui j'ai parlé et qui connaissent quelque peu le système allemand m'ont dit que pour beaucoup d'entreprises, les amendes font simplement partie des coûts d'exploitation en Allemagne; on fait un chèque et on continue.

Le président: Les amendes ne font pas partie de leurs coûts d'exploitation, elles ne font que poursuivre leurs activités. Est-ce bien ce que vous dites?

M. McInnes: Oui, et il leur en coûte beaucoup moins que de créer un service d'équité en matière d'emploi.

Le président: Les amendes pourraient peut-être financer ces services.

M. McInnes: Les amendes pourraient peut-être financer ces services. Il y a autre chose: c'est que cette concurrence pour le recrutement des personnes handicapées, je crois, a aussi quelque chose à voir avec la situation économique de l'Allemagne, qui est différente de celle du Canada à l'heure actuelle. Il existe une forte demande pour la main-d'oeuvre qualifiée là-bas. Les entreprises allemandes ont besoin de travailleurs qualifiés.

M. Langlois: L'Allemagne fait venir des travailleurs de Turquie.

M. McInnes: C'est exact, et l'économie allemande est en pleine expansion. Les entreprises ont besoin d'employés et font tout ce qu'elles peuvent pour les trouver. C'est cette situation et non le système des quotas, qui explique pourquoi les entreprises se font concurrence pour recruter des personnes handicapées.

Le président: Je vous remercie beaucoup. Votre mémoire et votre témoignage nous aideront certainement.

Nous allons entendre maintenant les représentants de l'Alliance canadienne pour les minorités visibles. Je pense que nous devons tous, votre président surtout, prendre moins de temps pour les observations et les questions... M. Uppal.

M. Kristian D. Uppal (président, Alliance canadienne pour les minorités visibles): Monsieur le président et membres de ce comité spécial chargé d'étudier la Loi sur l'équité en matière d'emploi, l'Alliance canadienne pour les minorités visibles est très heureuse d'avoir été invitée à présenter son mémoire au comité.

Cinq membres de notre exécutif m'accompagnent, et j'aimerais vous les présenter: M. Joe Sanders, avocat de renom et ancien ambassadeur de la Guyana aux États-Unis; Paul Winn, fonctionnaire; M^me^ Sharon Kajack, qui est également avocate et habilitée à exercer dans trois pays: au Canada, en Angleterre et dans son propre pays. Vient ensuite M. Mankeshwar Kurichh, éducateur et chercheur. M. Abdennur est docteur en criminologie et enseigne à l'université à temps partiel.

[*Text*]

I hope that you have the copies of the brief with you. I see that you have.

Mr. Chairman, our brief has six components. The first deals with the Employment Equity Program vis-à-vis designated groups; the second deals with the inherent weaknesses in the act; the third component deals with the Federal Contractors Program; the fourth deals with the correction of historic disadvantages; the fifth component deals with the failure of employment equity programs and its consequences; and the sixth component deals with our recommendations.

• 2050

The Chairman: Perhaps you would highlight your recommendations for us, if that would be acceptable.

Mr. Uppal: I have an executive summary, if you would like to have that.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, on a point of order, could we not agree to have this brief, as presented, appended to the minutes?

The Chairman: I would think so. It has been suggested, Mr. Uppal, that the brief be appended to the minutes and accepted as read, even without having it read.

Mr. Uppal: But if you like, I can read it. It is entirely up to you. I have the executive summary also.

The Chairman: Perhaps you could lead us through your specific recommendations for change, if that would be agreeable to you.

Mr. Uppal: I will give you the recommendations, but this brief is very important to us and important to you.

The Chairman: Indeed.

Mr. Uppal: I have the executive summary, the three-page summary, and it wouldn't cost you anything.

The Chairman: That is fine.

Mr. Uppal: But if you want to make a contribution to the alliance, we will accept that.

The Chairman: Well, if you would like to go through the three-page summary, that is fine.

Mr. Uppal: Would you like to have a copy of that?

The Chairman: That would be excellent. Thank you.

Mr. Uppal: The Canadian Alliance for Visible Minorities has concluded that after more than five years in operation, the Employment Equity Act has failed to make progress in bringing about equality in the workplace or in correcting disadvantages in employment experienced by women, aboriginal people, persons with disabilities, and above all those who, because of their race or colour, are considered a visibile minority in Canada. As a consequence, skills and qualifications of these designated groups continue to be under-utilized in employment due to the persistence of attitudinal and systemic barriers.

[*Translation*]

J'espère que l'on vous a remis des exemplaires de notre mémoire. Je vois que c'est fait.

Monsieur le président, notre mémoire comporte six volets. Le premier porte sur le programme d'équité en matière d'emploi en ce qu'il touche les groupes désignés; le second sur les faiblesses inhérentes de la Loi; le troisième sur le programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi; le quatrième sur le redressement des désavantages historiques; le cinquième sur l'échec des programmes d'équité en matière d'emploi et ses conséquences; et le sixième sur nos recommandations.

Le président: Vous pourriez peut-être nous faire part de vos recommandations, si cela vous convient.

M. Uppal: J'ai avec moi un résumé de notre mémoire; je pourrais vous le remettre si vous voulez.

M. Halliday: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Ne pourrions-nous pas annexer ce mémoire, tel qu'il est présenté, au procès-verbal?

Le président: Je le pense. Monsieur Uppal, on a proposé d'annexer votre mémoire au procès-verbal comme s'il avait été lu, même si vous ne le lisez pas.

M. Uppal: Mais si vous voulez, je peux le lire. C'est à vous d'en décider. J'ai également un résumé.

Le président: Vous pourriez peut-être nous expliquer les modifications précises que vous recommandez, si cela vous convient.

M. Uppal: Je vous ferai part de nos recommandations, mais ce mémoire est très important pour nous et important pour vous.

Le président: En effet.

M. Uppal: J'ai ici un résumé de trois pages, qui ne vous coûtera rien.

Le président: Très bien.

M. Uppal: Mais si vous voulez faire une contribution à l'Alliance, nous l'accepterons.

Le président: Eh bien, si vous voulez lire votre résumé de trois pages, c'est très bien.

M. Uppal: Voulez-vous en avoir un exemplaire?

Le président: C'est une excellente idée. Merci.

M. Uppal: L'Alliance canadienne pour les minorités visibles constate que, plus de cinq ans après sa mise en vigueur, la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a pas permis de réaliser de progrès vers l'égalité en milieu de travail ni de remédier aux désavantages en matière d'emploi que connaissent les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et surtout ceux que leur race ou leur couleur placent parmi les minorités visibles du Canada. En conséquence, les compétences professionnelles des groupes désignés continuent d'être sous-exploitées par suite de la persistance des obstacles comportementaux et systémiques.

[*Texte*]

The 1991 annual report of Employment and Immigration Canada is not only disturbing but raises serious doubts as to whether there is a cogent political will to achieve the reality of employment equity in Canada. The failure of the employment equity program to produce meaningful results has left visible minorities disenchanted with the federal government and its top bureaucrats.

The weaknesses of the act: Principally, the act has failed because it is riddled with inherent weaknesses so glaring that one is forced to conclude that they are deliberate for the bureaucracy to undermine the act, and these are some of the examples:

1. All federal government departments are excluded from the application of the act. This exclusion, by its very nature, conveys a strong message to those subject to the act that the government itself is not sincere about employment equity.

2. Section 4 makes it mandatory for all employers to whom the act applies to identify and eliminate "each of the employer's employment practices not otherwise authorized by law that results in employment barriers against persons in designated groups". The act is, however, deafeningly silent as to how the employers involved should go about complying with the mandatory requirements. Similarly, it is silent with respect to sanctions for non-compliance.

3. Section 6 of the act requires every employer subject to it to file with the Minister of Employment and Immigration on or before June 1 of each year a report setting out specific information from which one can gauge the implementation of the employment equity program. Failure to file renders an employer, under section 7, guilty of an offence and liable upon conviction to a fine not exceeding $50,000. The act covers 361 employers, but to date only two companies have been fined under this section. These fines were ridiculously low and are tantamount to a licence not to comply.

• 2055

4. Section 8 is another provision of the act where one encounters significant weaknesses. That section requires the minister to send to the Canadian Human Rights Commission a copy of each report filed with EIC by the employers. It does not specify how the rights commission should use the report. The authority of the rights commission to initiate a complaint and thereafer investigate it has been challenged in the Federal Court of Canada. The heavy workload of the Canadian Human Rights Commission suggests a more practical and beneficial manner would be to establish a Commissioner of Employment Equity.

5. A further weakness of the act is that it does not contain any auditing authority. As the act currently stands, the minister's function is limited to analysing the reports filed by the employers.

[*Traduction*]

Le rapport annuel de 1991 d'Emploi et Immigration Canada est non seulement troublant, mais il soulève des doutes sérieux quant à l'existence d'une volonté politique de réaliser l'équité en matière d'emploi au Canada. Déçus par l'absence de résultats significatifs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, les minorités visibles sont très insatisfaites du gouvernement fédéral et de ses hauts fonctionnaires.

Les faiblesses de la Loi. L'échec de la Loi est principalement dû à des faiblesses inhérentes tellement flagrantes qu'on ne peut s'empêcher de penser qu'elles ont été délibérement placées dans la Loi pour permettre aux bureaucrates d'en saper l'efficacité. Voici quelques exemples de ces faiblesses.

1. Tous les ministères fédéraux sont soustraits à l'application de la Loi. Par sa nature même, cette exclusion suggère aux employeurs assujettis à la Loi que le gouvernement ne prend pas vraiment au sérieux la question de l'équité en matière d'emploi.

2. L'article 4 impose à tout employeur soumis à la Loi de déterminer et de supprimer «ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés.» La Loi ne dit rien cependant de la manière dont les employeurs en cause doivent se conformer à cette exigence. Elle ne dit rien non plus des sanctions encourues en cas de non-conformité.

3. L'article 6 impose à tout employeur assujetti à la Loi de présenter au ministre de l'Emploi et de l'Immigration, au 1er juin de chaque année, un rapport comprenant des renseignements précis permettant de juger du degré de conformité aux objectifs du programme d'équité en matière d'emploi. En vertu de l'article 7, l'employeur qui ne se comforme pas à cette exigence «commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50,000$». La loi s'applique à 361 employeurs, mais jusqu'ici, seules deux entreprises ont été condamnées en vertu de cette disposition. Les amendes ridiculement basses encouragent en fait les employeurs à ne pas se conformer à la loi.

4. L'article 8 de la loi comporte une autre faiblesse importante: il impose au ministre de transmettre à la Commission canadienne des droits de la personne un exemplaire de chaque rapport présenté à EIC par un employeur, mais ne précise pas ce que la Commission doit faire de ce rapport. Le pouvoir de la CCPD de déposer une plainte et d'ouvrir des enquêtes a été contesté devant la Cour fédérale du Canada. Compte tenu de la lourde charge de travail de la CCPD, il serait sans doute plus pratique et avantageux de nommer un commissaire à l'équité en matière d'emploi.

5. Autre faiblesse de la loi, elle ne prévoit aucun pouvoir de vérification. D'après les dispositions actuelles, la responsabilité du ministre se limite à l'analyse des rapports présentés par les employeurs.

[*Text*]

The Federal Contractors Program: The administration of both the act and the Federal Contractors Program comes under Employment and Immigration. With regard to the program, all organizations with 100 or more employees bidding on federal government contracts of $200,000 or more are required to comply with certain requirements.

Failure to comply will result in disqualification from bidding on federal government contracts. Of the approximately 1,358 organizations that come within the purview of the program, only 250, or less than 20%, have been found to be in compliance. Of the remaining 1,108 found to be in breach of the program, only two have been disqualified from bidding on contracts.

Correction of historic disadvantages: The act provides for special measures to make up for historic disadvantages suffered by the designated groups. This provision is honoured only in the breach as far as visible minorities are concerned. Not a single member of the visible minority group has been accorded any treatment or accommodation in correction of his or her historic disadvantage—that is, through being victim of systemic discrimination.

Visible minorities have known, experienced and witnessed the bigotry of the bureaucracy of the federal government and Crown corporations for some time.

Failure of employment equity and its consequences: All the initiatives of the federal government pursuant to employment equity have failed miserably in their application to visible minorities, and one can categorize it with a clear conscience as the bastion of intolerance and systemic discrimination.

As a result of this unfortunate posture, visible minorities experience higher unemployment, job ghettoization, low wage levels, low employment status, under-employment and high lay-off rates, low participation rate in managerial positions, forced retirement, harassment in the workplace, red circling, demotion, and dismissal without cause. The bureaucracy is impervious to public conscience while proclaiming that employment equity is working.

Now, Mr. Chairman, we come down to the recommendations. Here's the meat of the whole thing.

The Canadian Alliance of Visible Minorities respectfully make the following recommendations:

1. Parliament should consolidate the Federal Employment Equity Program, the federal government policy with respect to employment equity, and the Federal Contractors Program under a single federal act. The resulting legislation should be applicable to all the employers, including the federal government departments and Crown corporations, without exception or exemption.

2. Parliament should require top bureaucrats to respond to all policies and programs of the federal government and hold them personally accountable for non-compliance.

[*Translation*]

Le Programme des contrats fédéraux. Emploi et Immigration Canada est chargé d'administrer tant la loi que le Programme des contrats fédéraux. En vertu de ce programme, tout organisme comptant 100 employés ou plus qui présente une soumission à l'égard d'un contrat fédéral de 250,000$ ou plus est tenu de se conformer à certaines exigences.

À défaut de se conformer aux exigences, les entrepreneurs peuvent se voir interdire de soumissionner à l'égard des contrats du gouvernement fédéral. Sur les quelque 1,358 organismes auxquels s'applique le programme, 250 seulement, soit moins de 20 p. 100, se conforment à ces exigences. Sur les 1,108 qui y contrevenaient, seuls deux n'ont pas été autorisés à soumissionner.

Correction des désavantages historiques. La loi prévoit des mesures particulières visant à corriger des désavantages historiques subis par des groupes désignés. Personne n'a jamais fait cas de cette disposition en ce qui concerne les minorités visibles. Pas un seul membre d'une minorité visible n'a eu droit à un traitement particulier pour corriger les désavantages subis dans le passé, à titre de victime de la discrimination systémique.

Les membres des minorités visibles connaissent depuis un certain temps le sectarisme de la bureaucratie dans les ministères et les sociétés d'État du secteur fédéral.

L'échec de l'équité en matière d'emploi et ses conséquences. Toutes les initiatives que le gouvernement fédéral a prises dans le domaine de l'équité en matière d'emploi ont échoué lamentablement en ce qui concerne les minorités visibles et l'on peut, sans crainte de se tromper, soutenir que la fonction publique fédérale est un bastion d'intolérance et de discrimination systémique.

Par suite de cette malheureuse situation, les membres des minorités visibles connaissent un taux de chômage élevé, ont des postes sans issue, reçoivent de bas salaires, occupent des emplois de bas niveau, sont sous-employés et souvent mis à pied, sont très peu représentés aux niveaux de gestion, sont souvent forcés à prendre une retraite anticipée, sont harcelés dans leur milieu de travail, sont placés dans des échelles de retenue, sont rétrogradés, sont envoyés sans motif valable. La bureaucratie est insensible à ces faits et proclame que l'équité en matière d'emploi progresse bien.

Monsieur le président, j'en viens maintenant à la substantifique moelle, nos recommandations.

L'Alliance canadienne pour les minorités visibles recommande respectueusement ce qui suit:

1. Le Parlement devrait regrouper le Programme fédéral d'équité en matière d'emploi, la politique du gouvernement sur l'équité en matière d'emploi et le Programme des contrats fédéraux dans une seule loi qui s'appliquerait à tous les employeurs, y compris les ministères fédéraux et les sociétés d'État, sans aucune exception.

2. Le Parlement devrait imposer aux fonctionnaires d'appliquer tous les programmes et politiques du gouvernement fédéral et devrait les tenir personnellement responsables des résultats.

[*Texte*]

• 2100

3. Parliament should either amend the act to remove the weaknesses described herein, namely sanctions, auditing, etc., or establish a commissioner for employment equity who would report directly to Parliament.

4. Special methods to rectify historic disadvanges should be so defined in legislation as to make amends and provide compensation for past discrimination against visible minorities, as has been done for women.

5. Legislation should set targets based on proportional representation to ensure designated groups are treated fairly. If we do not, or we do not honestly, openly, and realistically deal with employment equity, instead of deluding ourselves that it takes a long time to implement, the light we perceive at the end of the tunnel will in fact be an enormous freight train of discontent, which will railroad us into ridicule and inflict enormous damage on the Canadian mosaic, which will take generations to rectify.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Uppal.

Mrs. Maheu: Mr. Uppal, welcome to the committee. I found your brief very interesting, although a couple of points disturbed me. I'm not going to get into what disturbed me. I'd rather do it with you on a private level after.

You call for the establishment of an employment equity commissioner, and in the past many ethnocultural groups have called for the establishment of a multicultural commissioner: someone who would investigate the adaptation of Canadian society to our culturally and racially diverse society. Do you believe we need both commissioners? If not, which one would you prefer? And perhaps you could tell us why.

Mr. Uppal: Our preference is an employment equity commissioner, because we feel the current Canadian Human Rights Commission is a paper tiger. The commission is not delivering the goods we expected them to deliver. We do not have any objection to having a multicultural commissioner, or a commission, but there should be an organization that can audit, that can see the Employment Equity Act is applied uniformly in the federal government and in industry.

Mrs. Maheu: In your recommendations you also talked about the federal government correcting certain wrongs perpetrated against visible minorities. You mentioned special measures to provide compensation for visible minorities. You talked about the Japanese redress, which was for a specific wrong committed by the federal government. Would this redress be for specific harms caused by the federal government, or is it compensation for a system that was ignorant of the plight of visible minorities in Canadian society, a system that still holds many systemic barriers to visible minority participation? Could you clarify that point?

Mr. Uppal: Paul will deal with that.

[*Traduction*]

3. Le Parlement devrait soit modifier la Loi de façon à en corriger les faiblesses décrites ci-dessus (sanctions, vérification, etc.) soit nommer un commissaire à l'équité en matière d'emploi qui lui rendrait compte directement.

4. Les mesures particulières destinées à corriger les désavantages historiques devraient être définies dans la Loi, par exemple le versement d'indemnités en contrepartie de la discrimination dont les minorités visibles ont été victimes dans le passé (comme cela a été fait dans le cas des femmes).

5. La Loi devrait fixer des objectifs basés sur la représentation proportionnelle, afin d'assurer un traitement équitable au groupe désigné. Si nous n'agissons pas avec honnêteté, ouverture et réalisme dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et continuons à nous nourrir de l'illusion que cette équité est longue à réaliser, nous sombrerons dans le ridicule et infligerons à la mosaïque canadienne d'énormes dommages auquel il ne sera pas possible de remédier avant très longtemps.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Uppal.

Mme Maheu: Monsieur Uppal, bienvenue devant le comité. J'ai touvé votre mémoire très intéressant mais je suis troublé par certains points que vous soulevez. Je ne veux en parler maintenant, j'aimerais mieux en discuter avec vous en tête-à-tête plus tard.

Vous demandez que soit nommé un commissaire à l'équité en matière d'emploi, tout comme, dans le passé, de nombreux groupes ethnoculturels ont demandé que soit nommé un commissaire au multiculturalisme: quelqu'un qui examinerait dans quelle mesure la société canadienne s'adapte à sa diversité culturelle et raciale. Pensez-vous que nous ayons besoin de ces deux commissaires? Sinon, dites-nous lequel des deux vous préféreriez et pourquoi.

M. Uppal: Notre préférence va à la nomination d'un commissaire à l'équité en matière d'emploi, car nous estimons que l'actuelle Commission canadienne des droits de la personne n'est qu'un tigre de papier. La Commission n'a pas produit les résultats que nous attendions. Nous n'avons aucune objection à ce que soit nommé un commissaire au multiculturalisme, ou une commission, mais il devrait y avoir un organisme de vérification qui veillerait à ce que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit appliquée uniformément dans l'administration fédérale et dans l'industrie.

Mme Maheu: Dans vos recommandations, vous dites également que le gouvernement fédéral doit corriger certains torts qu'ont subis les minorités visibles; vous mentionnez notamment le versement d'indemnités. Vous avez parlé des mesures prises pour réparer le tort précis causé aux Japonais par le gouvernement fédéral. Ces mesures viseraient-elles à réparer un tort particulier causé par le gouvernement fédéral ou à compenser les effets d'un système qui était aveugle aux difficultés des minorités visibles dans la société canadienne et qui érige encore de nombreux obstacles systémiques à la participation des membres de ce groupe? Pouvez-vous nous donner des précisions à cet égard?

M. Uppal: Paul va répondre à cette question.

[*Text*]

Mr. Paul Winn (Director, Canadian Alliance for Visible Minorities): We weren't dealing with redress in the same way for the Japanese, because of course they were interned during a war. We weren't talking about a war situation. We were talking about the systemic barriers that have been blatantly thrown up towards visible minorities, particularly within the Public Service, and certainly in some of the private sector.

To elaborate, on the public sector side we find there's a vast gap between the intent of the political will and the bureaucratic will. There seems to be a gap between the two: what the politicians say and what the bureaucrats are prepared and willing to be allowed to have implemented in the system. So we believe there is almost an unwritten and designed force out there that's saying we'll only allow so many and we'll only allow them to come in at certain levels and achieve to certain heights.

• 2105

Mr. Uppal: I would like to add that we have examined a number of federal government departments and we have found that there are people who are highly qualified, belonging to visible minorities, sitting on the job for the past 22 years, despite the fact that some of the people have gotten 13 to 14 consecutive superior ratings on their performance, and we do not know why they are not moving.

The compensation we are talking about is that the government should come out and pull those people from those ghettos, and give them the positions that are consistent with their qualifications, experience, and what they can do.

Mrs. Maheu: Mr. Uppal, are the visible minorities you are speaking about identified as such at the Public Service level? I am asking because one of our previous witnesses was not visibly a member of one of the four target groups. I am curious to see how you would react to that. If the clientele you are talking about in the Public Service are not self-identifying, how would you suggest that parliamentarians could best assure the representation of visible minorities if they are not identifying themselves?

Mr. Uppal: Even if the people are not self-identifying... When some of the people did it in the past, it was abused.

I can give you a very specific example. There is a couple. The wife belongs to a visible minority and the husband is white. Both of them apply for the jobs. The wife identified herself as a visible minority and she was never hired. Some of the people who are in the federal Public Service are much afraid of doing this kind of thing. We would like to see that the people should be able to self-identify so that we will know how many people are working in the federal government who belong to this kind of designated group.

On the other hand, we will not mind if, you know, I am working in a department and the employer looks at me and knows from the colour of my skin that I belong to a visible minority. Maybe this guy will report how many people are working in his own section.

Mrs. Maheu: May I refer you back, sir, to one of our previous witnesses who was not visibly identifiable but absolutely belongs to a minority group. How visible is visible, if I may ask?

[*Translation*]

M. Paul Winn (directeur, Alliance canadienne pour les minorités visibles): Nous ne songeons pas à des mesures de redressement comme celles qui ont été prises à l'intention des Japonais internés pendant la guerre. Nous ne parlons pas d'une situation de guerre. Nous parlons des obstacles systémiques flagrants qui ont été dressés face aux minorités visibles, surtout dans la fonction publique et, bien entendu dans certains secteurs privés.

Par exemple, dans le secteur public, il existe un gouffre béant entre la volonté politique et la volonté bureaucratique. Il y a un écart entre ce que disent les politiciens et ce que les bureaucrates acceptent de mettre en oeuvre. Nous croyons qu'il y a pour ainsi dire une règle tacite qui dit qu'un certain nombre seulement de personnes appartenant à des minorités visibles seront embauchées et que les carrières de ces personnes seront plafonnées à un certain niveau.

M. Uppal: J'ajouterai que nous avons examiné un certain nombre de ministères fédéraux et que nous avons constaté qu'il y a des gens très qualifiés, appartenant à des minorités visibles, qui sont bloqués dans le même emploi depuis 22 ans, malgré le fait que certains d'entre eux ont eu 13 ou 14 fois de suite des cotes supérieures lors de l'évaluation de leur rendement et nous ne savons pas pourquoi ces personnes n'avancent pas.

Ce que nous demandons comme redressement, c'est que le gouvernement sorte ces gens de leur guetto, qu'il leur donne des postes qui conviennent à leurs compétences, à leur expérience, à ce qu'ils peuvent faire.

Mme Maheu: Monsieur Uppal, les minorités visibles dont vous parlez sont-elles identifiées comme telles dans la fonction publique? Je pose cette question car l'un de nos derniers témoins n'appartenait pas visiblement à l'un des quatre groupes cibles. Je serais curieux de savoir comment vous réagissez à cela. Si les fonctionnaires dont vous parlez ne s'auto-identifient pas, quelles mesures nous proposez-vous comme parlementaires pour mieux assurer la représentation des minorités visibles si elles ne s'identifient pas comme telles?

M. Uppal: Même si les gens ne s'auto-identifient pas... Dans le passé, certaines personnes qui se sont auto-identifiées ont été victimes d'abus.

Je vais vous donner un exemple précis. Il s'agit d'un couple. La femme appartient à une minorité visible et le mari est Blanc. Les deux présentent des demandes d'emploi. La femme s'identifie comme appartenant à une minorité visible et elle n'est jamais embauchée. Certaines personnes à l'emploi de la fonction publique fédérale ont peur de s'identifier. Nous aimerions que ces personnes puissent le faire pour que nous puissions savoir combien de personnes à l'emploi de la fonction publique fédérale appartiennent aux groupes désignés.

Par contre, si je travaille dans un ministère et que mon employeur voit que j'appartiens à une minorité visible par la couleur de ma peau, je ne vois pas de mal à cela. Il pourra peut-être indiquer combien de ses employés appartiennent à une minorité visible.

Mme Maheu: J'en reviens, Monsieur, à l'un de nos précédents témoins qui appartient certainement à un groupe minoritaire sans que cela soit visible. Quelle est la définition de visible?

[*Texte*]

Mr. Winn: Maybe I can respond to that.

We had a big debate about this within the Public Service, as you can imagine, and the definition, unfortunately, that was adopted was that which was directly related to this act, because the federal Public Service was trying to designate visible minorities by country of origin until they found people who were born in Germany or some other country who happened to be a visible minority.

The issue became a question of whether we are we trying to create an equitable program or just trying to have our numbers built up. The result of this self-identification is that it has become a tool for the bureaucracy to say that have their 4%, they don't have to do anything. But all their 4% are at the lowest levels of the organization.

I am not too certain that self-identification should have the priority that it does have. We know what the population is in this country through StatsCan, and maybe that is the figure we should be using rather than saying that we know we have 6%, or 10%, out here. I think it is a red herring, personally.

Mrs. Maheu: The StatsCan figures also may not be right.

Mr. Halliday: We are hearing a fair bit about targets and quotas and that type of concept, and the need to introduce that into an act that would then have some real teeth to call for compliance.

Of course lot of details must be worked out. I am wondering how you would feel in that kind of a situation in which you had a person who qualified under three of the designated areas, visible minority, female, and disabled. Would a company that hired that person in triple jeopardy be given more marks, so to speak, or more points? These are the details that we have to deal with in an act. Would more advantage accrue to that company for hiring that person, rather than hiring somebody who was a male visible minority who was able-bodied?

• 2110

Mr. Joe Sanders (Director, Canadian Alliance for Visible Minorities): That is a very interesting question. I really don't know what the answer is. I would not like to see a situation in which the employee is given triple marks. We would have to determine that this person who is being hired should come under one of the designated categories. In our case, we would prefer to see that the person be a visible minority person, leaving out the disability and the gender. But I certainly would not like to see an employer getting triple marks for employing somebody like that.

Mr. Halliday: Is that view held by all the witnesses, Mr. Chairman?

Mr. Winn: Yes, I agree with that. If I may, I will relate it to hiring a baseball player who may be able to play centrefield, bat well, and run like the wind. You don't give him three salaries. You give him one salary for being a player, and I would put it in the same category.

[*Traduction*]

M. Winn: Je vais tâcher de répondre à cette question.

Vous imaginez bien que cela fait l'objet d'un vaste débat au sein de la fonction publique et que, malheureusement, la définition qui a été retenue reflète étroitement celle de la loi, car la fonction publique fédérale a essayé de définir les minorités visibles en fonction de leur pays d'origine jusqu'au moment où elle a été confrontée aux cas de personnes appartenant à ces groupes mais natives de l'Allemagne, par exemple.

Il s'agit de savoir si nous essayons de créer un programme équitable ou si nous cherchons tout simplement à gonfler nos chiffres. L'auto-identification est devenue un outil pour les bureaucrates qui, sous prétexte qu'ils ont atteint 4 p. 100, ne sont plus tenus de faire quoi que ce soit. Mais ces 4 p. 100 se retrouvent tous aux échelons inférieurs de l'organisation.

Je ne suis pas très sûr que l'auto-identification mérite l'importance qu'on lui accorde. Nous savons ce qu'est la composition de la population grâce à Statistique Canada et nous devrions peut-être utiliser ces chiffres plutôt que de dire qu'il y a maintenant 6 p. 100 ou 10 p. 100 d'employés appartenant à des minorités visibles. Pour ma part, je pense que cela ne sert qu'à noyer le poisson.

Mme Maheu: Il se pourrait également que les chiffres de Statistique Canada ne soient pas exacts.

M. Halliday: Nous entendons beaucoup parler de cibles, de quotas et d'autres idées de ce genre et de la nécessité de les intégrer à la loi qui, ainsi renforcée, serait plus facile à faire respecter.

Il y a évidemment bien des détails à régler. J'aimerais savoir de quelle manière vous envisagez le cas d'une personne qui appartiendrait à trois groupes désignés, par exemple une femme handicapée membre d'une minorité visible. Une entreprise qui embaucherait sept personnes présentant trois handicaps obtiendrait-elle une note plus élevée, pour ainsi dire, ou des points supplémentaires? Ce sont des détails que nous devons préciser dans la Loi. Cette entreprise retirerait-elle un avantage supplémentaire en embauchant cette personne plutôt qu'en recrutant un homme non handicapé membre d'une minorité visible?

M. Joe Sanders (directeur, Alliance canadienne pour les minorités visibles): C'est une question très intéressante mais je ne connais pas la réponse. Je ne voudrais pas que dans ce cas un employeur puisse compter un tel employé trois fois. Il faudrait déterminer à quelle catégorie désignée cet employé appartient. Pour notre part, nous préférerions que cette personne soit comptée comme un membre d'une minorité visible, plutôt que de tenir compte de son handicap ou de son sexe. Mais je ne voudrais certes pas que l'employeur reçoive une triple note pour avoir embauché cette personne.

M. Halliday: Tous les témoins sont-ils du même avis, monsieur le président?

M. Winn: Oui, je suis d'accord. Si vous le permettez, je dirais que c'est comparable à un joueur de baseball qui peut jouer au centre, qui est bon au bâton et qui court comme un lapin. On ne lui versera pas trois salaires. Il recevra un seul salaire comme joueur, et je pense que l'exemple que vous avez soulevé est tout à fait comparable.

[*Text*]

Mr. Halliday: You have raised a point that challenges me. I think you will find that the players who get the millions of dollars in baseball or hockey are those types—the types that can do almost anything. Another similar question, Mr. Chairman, we have—

The Chairman: Perhaps Ms Kajack would like to comment on that, as to whether she would like to be designated as a visible minority or as a woman.

Mr. Uppal: I think both.

Ms Sharon Kajack (Joint Secretary, Canadian Alliance for Visible Minorities): Well, it is strange. I haven't been in Canada very long, well, comparatively; I have been here almost five years now. When I first came to Canada, many people said to me—first of all, I came with a background of having worked in government. Because I was in Ottawa, many people said to me, boy, you have an advantage. You are an visible minority and you are a woman. I believed what they said, but as the chairman said, it turned out to be double jeopardy.

However, I don't think it is a matter of marks. Good for you, the more disadvantaged people, or just one person who could fit three caps. It is still just one person, so I think that would be a question. . .you are putting the issue on numbers or just meeting targets. To me, it is a question of solving an inequity, not a question of giving marks to this organization in this way.

Mr. Halliday: I think our panel of witnesses have an interesting background. Most of us around the table here have spent most of our time here in Canada, I dare say. So you come with some background knowledge that we probably don't have about other jurisdictions, other countries in the world. Are there some other countries that we should be looking at as a committee to try to get some better information, or better understanding of what could be done to do a better job for our four designated groups?

Mr. Uppal: For example, let us take the case of India. We have called them backward, classless people; scheduled castes and scheduled tribes,; a tribal people. In the constitution, the Government of India has provided a provision that a number of seats are reserved for them in the parliament, in the upper house. For employment, they have a quota system. They are trying to rectify this kind of historical inequity through the quota system. But I do not know how far the quota system is going to work and, personally, I am not in favour of the quota system.

• 2115

Mr. Langlois: Mr. Uppal, I would like to take you to your number six recommendation in your full brief. While you were reading through the executive summary I went through the brief itself very quickly. I was struck when I read your recommendation number six.

[*Translation*]

M. Halliday: Ce que vous dites là me provoque. Je pense que les joueurs de baseball ou de hockey qui gagnent des millions de dollars sont justement ceux qui sont capables de faire à peu près n'importe quoi. Autre question semblable, monsieur le président. Nous avons. . .

Le président: M^me^ Kajack aimerait peut-être répondre à cette question elle aussi et nous dire si elle préférerait être désignée comme membre d'une minorité visible ou comme femme.

M. Uppal: Les deux, je pense.

Mme Sharon Kajack (cosecrétaire, Alliance canadienne pour les minorités visibles): Eh bien, c'est étrange. Je ne suis pas au Canada depuis très longtemps, enfin relativement. Je suis ici depuis bientôt cinq ans. Lorsque je suis arrivée au Canada, de nombreuses personnes m'ont dit. . . Tout d'abord, laissez-moi préciser que j'avais de l'expérience comme fonctionnaire. Comme j'étais à Ottawa, de nombreuses personnes m'ont dit que j'avais un réel avantage du fait que j'étais membre d'une minorité visible et que j'étais femme. Je les ai crues mais, comme le président l'a dit, ces deux particularités se sont révélées être des handicaps.

Cependant, je ne pense pas que ce soit une question de points. Bravo pour l'employeur qui embauchera plus de personnes défavorisées ou simplement une personne appartenant à trois groupes désignés. Ce n'est toujours qu'une personne et je pense que ce serait réduire la chose à une question de chiffres ou de cible à atteindre. Pour ma part, j'estime que c'est une question d'injustice à corriger et qu'il ne s'agit pas de donner des notes aux employeurs.

M. Halliday: Je pense que nos témoins forment un groupe intéressant étant donné leurs origines. La plupart des membres du comité ont vécu au Canada. Vous êtes donc mieux placés que nous pour savoir ce qui se passe dans d'autres pays. Y a-t-il d'autres pays que le comité devrait étudier pour obtenir de meilleurs renseignements ou pour mieux comprendre ce qu'il faudrait faire pour mieux servir nos quatre groupes désignés?

M. Uppal: Prenons par exemple le cas de l'Inde. Nous avons dit de l'Inde que c'était une société arriérée, sans classe. On a parlé de ses castes et de ses tribus. On l'a qualifiée de société tribale. Le gouvernement de l'Inde a garanti, dans la Constitution, qu'un certain nombre de sièges au Parlement, à la Chambre haute, seraient réservés à ces groupes. Les Indiens ont un système de quotas en matière d'emploi. Ils essaient de corriger ce genre d'injustice historique au moyen de quotas. Je ne sais pas si ce système sera ou non efficace mais, pour ma part, je suis contre les quotas.

M. Langlois: Monsieur Uppal, j'aimerais que nous parlions de la sixième recommandation de la version intégrale de votre mémoire. Pendant que vous lisiez le résumé, j'ai parcouru très rapidement le mémoire lui-même. Votre sixième recommandation m'a frappé.

[*Texte*]

You say that legislation should set targets based on proportional representation to ensure that the designated groups are treated fairly. So far, so good. But unless this is done, only francophones and women will enjoy that necessary accommodation. Thus, this places Canadian unity in jeopardy.

I've wrestled with this and I have tried to find out the rationale behind this recommendation. I would like, with respect, to suggest to you that I don't know what you are talking about when you talk about proportional representation. I would like to suggest to you that francophones are not in the designated groups. Language is not in the designated groups at all.

If there is no proportional recommendation as such, how would the actual system allow francophones and women to enjoy the necessary accommodation? What do you mean by "necessary accommodation"? I have lots of questions in there. I am certainly very interested in hearing what all of you have to say about this recommendation, where it comes from and what is the aim in formulating this recommendation.

Mr. Winn: First, in the legislation, this particular recommendation targets particularly the federal Public Service and the Crown corporations. It doesn't affect as much the private sector under the Federal Contractors Program. You may believe that the program for francophones does not exist as an employment equity program, but it does in the federal government. It is probably one of the most successful employment equity programs ever initiated anywhere in the world. The only reason I say that it was successful was that there were a lot of teeth behind it. There was specific legislation and targets set for managers that they had to comply with. There were no wishy-washy things. If they didn't meet it they were shown the door.

The same thing existed for women within the federal Public Service. Deputy ministers were given a timeframe. They were told they would have a certain portion of women in senior management teams and their performance would be rated on that. The proportional representation part is when they sit down and talk. We get into this problem of women making up 51% of the Canadian population. Therefore, we are shooting for 51%. Everybody always talks about 51%. When they talk about other target groups, they always base them on the percentage in the Canadian population.

Then it comes to visible minorities and they say: "Let's talk about work force availability and the labour force". Why is there the sudden shift in target numbers when it comes to visible minorities versus other groups for whom they have implemented an employment equity program?

There's a lot of talk lately about level playing fields. Maybe we should rate everybody relative to their availability in the work force. Or we should elevate everybody to their proportional representation in the population. Then that will become the target, it will be a floating target, and it should be relatively easy to identify. That's what it centres around.

[*Traduction*]

Vous dites que «la loi devrait fixer les objectifs basés sur la représentation proportionnelle, afin d'assurer un traitement équitable aux groupes désignés». Jusque là, je n'ai pas d'objections. «Autrement, seuls les francophones et les femmes bénéficieront de cet avantage, ce qui compromettrait l'unité canadienne».

J'ai réfléchi et j'ai essayé de comprendre pourquoi vous faites cette recommandation. Sans vouloir vous offenser, je ne sais pas ce que vous voulez dire lorsque vous parlez de représentation proportionnelle. Je vous signale également que les francophones ne constituent pas un groupe désigné. Les groupes linguistiques ne sont pas du tout des groupes désignés.

S'il n'y a pas de représentation proportionnelle, comment le système actuel permet-il que les francophones et les femmes bénéficient de cet avantage? Qu'entendez-vous par «cet avantage»? J'ai beaucoup de questions à poser. J'aimerais beaucoup entendre ce que chacun d'entre vous a à dire au sujet de cette recommandation. Quel en est l'objectif et qu'est-ce qui vous a amené à la faire?

M. Winn: Premièrement, cette recommandation concerne surtout la fonction publique fédérale et les sociétés d'État. Elle ne vise pas tellement les entreprises privées auxquelles s'applique le Programme des contrats fédéraux. Vous croyez peut-être qu'il n'y a pas de programme d'équité en matière d'emploi à l'intention des francophones, mais cela existe au gouvernement fédéral. C'est probablement l'un des programmes d'équité en matière d'emploi les plus efficaces dans le monde entier. Si ce programme a connu un tel succès, c'est uniquement parce que le gouvernement n'a pas lésiné sur les moyens pour en assurer l'efficacité. La loi prévoyait des cibles précises que les gestionnaires étaient obligés de respecter. Le gouvernement n'a pas toléré de mollesse de la part des gestionnaires; ou bien ceux-ci atteignaient leur cible ou bien on les mettait à la porte.

Il y a eu un programme semblable pour les femmes dans la fonction publique fédérale. Les sous-ministres ont eu un échéancier à respecter. On leur a dit que les femmes devaient occuper un certain pourcentage des postes de haute direction et qu'ils seraient évalués sur ce résultat. La représentation proportionnelle est prise en compte lorsqu'ils se rencontrent pour discuter. Comme les femmes représentent 51 p. 100 de la population canadienne, il vise à leur assurer une représentation de 51 p. 100. Tout le monde n'a que ce 51 p. 100 à la bouche. Lorsqu'il s'agit des autres groupes cibles, ils parlent du pourcentage de la population canadienne qu'ils constituent.

Lorsqu'il est question des minorités visibles ils disent qu'il faut discuter de la disponibilité de la main d'oeuvre et de la population active. Pourquoi les cibles changent-elles soudainement lorsqu'il s'agit des minorités visibles comparativement aux autres groupes pour lesquels on a mis en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi?

Depuis quelque temps, on parle beaucoup de règles du jeu équitables. Il faudrait peut-être fixer pour tous les groupes des objectifs fondés sur leur disponibilité dans la population active. Ou alors il faut dans tous les cas tenir compte de la proportion que ce groupe représente au sein de la population. C'est ce chiffre qui deviendrait l'objectif, un objectif flottant, qui serait relativement facile à déterminer. C'est le point central.

[*Text*]

I know a lot of people don't believe that the francophone program was an element that the federal government implemented, but it certainly did. It was a very successful one. It was successful because it had teeth. It's as simple as that.

Mr. Uppal: Let me add to that. Look at the federal government before 1968. How many women were deputy ministers at that time and how many francophones were holding this kind of position in the federal government? There were very few. The speed with which the government achieved the objective in relation to women and francophones was just like lightning.

• 2120

What we are asking for is that we should also be given some kind of consideration. But we do not have people in the senior bureaucracy who belong to a visible minority, except one or two.

Mrs. Finestone: I find the line of questioning extremely interesting.

Mr. Winn, you are with the public sector, are you?

Mr. Winn: Yes.

Mrs. Finestone: So I find we're having access to some insight that comes somewhat from experience, one would say, and from observation, which we as Members of Parliaments are not privileged to see but often sense. Is that accurate?

Mr. Winn: Just a point of clarification. I should mention to you that I was the first director of the Visible Minority Groups Program for the federal Public Service. That may have given me more of an insight. . .

Mrs. Finestone: Were the statistics at Statistics Canada useful at that time? Would they be more useful today if we looked at your proportionality suggestion?

Mr. Winn: I think they would have been useful, because I tried to make an argument to make them useful, such as going by population or representation as opposed to work force adjustment, because at the time the work force adjustment figures were. . . It was based on 1981. You had to be 15 years of age and older and have been working in the labour force during the year when the sample was taken. Well, the visible minority community, or good portions of it, had high unemployment rates, and there were a lot of people not working. To take the measurement from such a small sample set the rate at something like 3.6%. So that became the target, because 3.6% of Canada's labour force was supposedly visible minorities. I found that unacceptable.

Mrs. Finestone: I must tell you, from observation within my own riding within the last 10 days. . .many of us have been home in our ridings, and I had a round-table discussion in my riding on Friday. The figures that were given to me were so shocking I still can't believe them. I still intend to see how to verify them. But when I'm told 45% of the Jamaican indigenous black community between the ages of 15 of 24 are unemployed, and I'm told 27% of the visible minorities in my

[*Translation*]

Je sais que bien des gens refusent de croire que le gouvernement fédéral a mis en oeuvre un programme pour les francophones, mais cela ne fait aucun doute. Ce programme a été très efficace parce qu'il était assorti de sanctions. C'est aussi simple que cela.

M. Uppal: J'aimerais ajouter quelque chose. Rappelez-vous ce qu'était l'administration fédérale avant 1968. Combien de femmes et de francophones occupaient des postes de sous-ministre à l'époque? Il y en avait très peu. Le gouvernement a atteint son objectif à l'égard des femmes et des francophones à la vitesse de l'éclair.

Nous demandons que le gouvernement s'occupe de nous aussi. Il n'y a aucun membre des minorités visibles chez les hauts fonctionnaires, à une ou deux exceptions près.

Mme Finestone: Je trouve ces questions extrêmement intéressantes.

Monsieur Winn, vous êtes fonctionnaire, n'est-ce pas?

M. Winn: Oui.

Mme Finestone: Ainsi, vos opinions sont fondées en partie sur l'expérience et sur l'observation, n'est-ce pas? Comme députés, il ne nous est pas donné d'être témoins de ces choses, mais nous en avons souvent l'intuition.

M. Winn: Je tiens à préciser une chose. Je dois vous dire que j'ai été le premier directeur du Programme de recrutement des membres des minorités visibles de la fonction publique fédérale. Cela m'a peut-être permis de mieux comprendre. . .

Mme Finestone: Les données de Statistique Canada vous étaient-elles utiles à cette époque? Seraient-elles plus utiles aujourd'hui si nous retenions votre recommandation à l'égard de la représentation proportionnelle?

M. Winn: Je pense que ces statistiques auraient été utiles. J'ai essayé de faire valoir l'utilité qu'elles pourraient avoir si nous nous fondions sur la population ou la représentation plutôt que d'utiliser les données sur l'adaptation de la main-d'oeuvre, qui, à l'époque, étaient fondées sur les chiffres de 1981. Pour être compté, il fallait être âgé de 15 ans ou plus et faire partie de la population active depuis un an au moment où l'échantillonnage a été réalisé. Or, le taux de chômage parmi les membres des minorités visibles était élevé et un grand nombre d'entre eux ne travaillaient pas. Étant donné le petit échantillonnage utilisé, le taux a été établi à environ 3,6 p. 100. Ce chiffre est devenu l'objectif, sous prétexte que les minorités visibles représentaient 3,6 p. 100 de la population active du Canada. Je trouvais cela inacceptable.

Mme Finestone: Je dois vous dire ce que j'ai pu constater dans ma propre circonscription dans les dix derniers jours. Nombre d'entre nous sommes retournés dans nos circonscriptions et j'ai organisé une table ronde vendredi. Les chiffres qu'on m'a donnés sont tellement stupéfiants que je n'arrive toujours pas à y croire. J'ai bien l'intention de les vérifier. Mais on m'a dit que 45 p. 100 des jeunes de 15 à 24 ans nés au Canada de parents jamaïcains sont sans emploi et

[*Texte*]

riding are unemployed, something isn't working. Something is wrong. That's within the general labour market.

I don't disagree that the use potential of the 1986 census could be helpful, but I don't know whether we asked the right kinds of questions. I can remember, and I'm sure many members sitting right here around this table will remember, the fight we had to include questions on the minorities and the visible minorities and the nature of those questions. And we revised those questions. Dr. Halliday, I'm sure you can remember that, and the battle royal. You too, Alan Redway.

I therefore wonder whether we could use those questions effectively. I would ask you to comment on that.

The last question I would ask you is if you could please outline what these ELOST officer-level positions in the Public Service are, with the standardized tests that you seem to feel have an ethnocentric bias and are systemically injurious to the promotion of visible minorities. Is it that, or is it a glass ceiling we've hit?

Mr. Winn: I'm going to respond to your last question first. The ELOST test, as it's known, was implemented a couple of years ago because the inventory on visible minorities for certain, but others too, I assume, was getting too large and some kind of control was needed. So they implemented a test that said you can register with us, but unless you pass this test, we cannot refer you to jobs at an officer-entry-level position within the Public Service. As a result of that, the visible minority inventory immediately dropped 50%. It was one way to certainly clear it down. There were a lot of questions in it that—

• 2125

Mrs. Finestone: Maybe somebody else understood this. This test was strictly for visible minorities?

Mr. Winn: No, no, no, it was for all people who wanted to come into the federal Public Service. As I said, it was a screening process to reduce the inventory.

Mrs. Finestone: Okay, it was like trying to take an LSAT to get into medicine or law.

Mr. Winn: Yes, I suppose.

The inventory dropped 50%; that was the first thing. But then some of the questions, we discovered, were. . .we felt they had a cultural bias. You had to basically be born and raised in North America to answer some of them. If you had come from somewhere else. . .some of the silly types of things, such as the *Breakfast of Champions*. . . Does that mean anything to you?

Mrs. Finestone: Yes, but I am not on *Twenty Questions*.

Mr. Winn: No, no, but I am just saying that was the kind of thing. Well, I knew it was Wheaties and—I grew up with it, it was Wheaties—but if I maybe had grown up in some other country, I could have failed that question.

[*Traduction*]

que 27 p. 100 des membres de minorités visibles de ma circonscription sont au chômage. C'est la preuve qu'il y a un problème, que quelque chose ne fonctionne pas. Il s'agit là du marché du travail général.

Je ne dis pas qu'il ne serait pas utile d'utiliser les données du recensement de 1986, mais je ne sais pas si on a posé les bonnes questions. Je me rappelle, et je suis sûre que de nombreux députés assis autour de cette table s'en rappelleront également, que nous avons dû nous battre pour faire inclure des questions sur les minorités et les minorités visibles et pour déterminer la nature de ces questions. Et nous avons révisé ces questions. Monsieur Halliday, vous vous rappelez sans doute de cette bataille épique. Vous aussi, Alan Redway.

C'est pourquoi je me demande si les réponses à ces questions pourraient être utilisées efficacement. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Finalement, pouvez-vous nous décrire l'ESANE, l'examen de sélection d'agent au niveau d'entrée, ces examens normalisés qui, d'après vous, reflètent un préjugé ethnocentrique et qui constituerait un obstacle systémique à la promotion des minorités visibles. Est-ce cela le problème, ou s'agit-il d'un plafonnement voilé?

M. Winn: Je vais répondre d'abord à votre dernière question. L'ESANE, comme on l'appelle, a été créé il y a quelques années car certains estimaient que le répertoire des minorités visibles devenait trop vaste et qu'il fallait exercer un certain contrôle. On a donc créé cet examen; les gens peuvent toujours s'inscrire, mais à moins de réussir cet examen, ils ne peuvent pas être recommandés pour des postes d'agents au niveau d'entrée dans la fonction publique. Le répertoire a donc baissé de 50 p. 100. C'était certainement une façon de le réduire. On a posé beaucoup de questions à ce sujet, car. . .

Mme Finestone: Quelqu'un d'autre l'a sans doute compris. Est-ce que l'examen s'appliquait uniquement aux minorités visibles?

M. Winn: Non, non, non, tous ceux qui voulaient devenir fonctionnaires devaient le passer. Comme je l'ai dit, il s'agissait d'un processus de sélection visant à réduire le répertoire.

Mme Finestone: D'accord, c'était comme les diplômes exigés pour l'inscription en médecine ou en droit.

M. Winn: Oui, sans doute.

D'abord, le répertoire a diminué de 50 p. 100. Mais nous avons découvert que certaines des questions posées laissent apparaître un préjugé culturel. Il faut être né en Amérique du Nord et y avoir été élevé pour être en mesure d'y répondre. Si on vient d'ailleurs, il y a de ces questions stupides, comme: «Qu'est-ce que le petit déjeuner des champions?». Est-ce que cela vous dit quelque chose?

Mme Finestone: Oui, mais je ne participe pas au jeu *Twenty Questions*.

M. Winn: Non, non, je vous donnais tout simplement des exemples. Eh bien, je savais que la réponse, c'est Wheaties—j'ai été élevé aux Wheaties. Mais si j'avais été élevé ailleurs, j'aurais sans doute été incapable de répondre.

[*Text*]

There were similar questions that we felt were irrelevant and unnecessary. Anyway, I didn't think it was a necessary question. It was used simply to get the inventory down and it was very successful. But we said if you removed the cultural bias, then maybe some of those people who were eliminated because... There is no way you could possibly answer all the questions on the test, given the timeframe. I think it is designed that way; you can't possibly.

Mrs. Finestone: I have to take some exception to that particular perception. You are talking particularly about the Public Service that is going to go into foreign service; isn't that what you were referring to essentially?

Mr. Winn: No, this is any job. Any time you want a job in the federal Public Service that is not a clerical job, you have to register with the Public Service Commission, and if you can't pass that test, they won't register you.

Mrs. Finestone: Okay, thank you.

Mr. Winn: It is even worse now, because now you don't even have that option; the officer who interviews you looks at your résumé and decides whether you have the right to take the test.

Mrs. Finestone: I want to know about the census and whether we can count on the census.

Mr. Winn: I think the census is fairly accurate, quite frankly. There are quite a number of ways to cross-reference the census and people maybe don't quite understand it. When they fill out the census, they tell whom they are employed by, and when we look at whom they are employed by and then we look at who self-identifies in the federal system, we find there is not that big a difference. So the people who aren't self-identifying are not some massive percentage of people. I think the censuses are a valuable tool because we can check.

I always would say, look, I am a visible minority, I work for the federal government. Well, if you want to know whether I have registered in the federal government and you look at Stats Canada, you are going to find the balance there and you will be able to say, okay, we are shy this much, or that much. So I think they are important and I think they are fairly accurate.

Mr. Uppal: I would like to add one thing. The validity of these tests has been challenged because they are culturally biased; even some of the students who come from other countries and want to go to a high school...

I remember in 1960 we used to give a test and those tests were so culturally biased, the students couldn't pass the tests. They were considered unable to do the classroom work, and they started what they used to call age-grade retardation: a 12-year-old child in grade 4, a 15-year-old child in grade 7. It was not their fault because the kind of test that was given was totally culturally biased. Even the police forces are getting away from these kinds of tests now.

Mrs. Finestone: If there is a legitimate complaint about those tests, I am sure this committee will look into that.

The Chairman: We will, indeed we will.

[*Translation*]

D'autres questions nous ont parues non pertinentes et inutiles. En tout cas, celle-là ne me semble pas indispensable. Elle n'a servi qu'à réduire le nombre de personnes inscrites, mais cet exercice n'a pas été très efficace. Nous avons considéré que si on éliminait ces préjugés d'ordre culturel, certains des candidats refusés à cause de... Il est impossible, faute de temps, de répondre à toutes les questions. C'est même ce qu'on prévu les concepteurs de l'examen.

Mme Finestone: Je dois contester cette présentation des faits. Vous parlez essentiellement des fonctionnaires affectés à l'étranger, n'est-ce pas?

M. Winn: Non, c'est la même chose pour tous les emplois. Tous ceux qui postulent un emploi autre que de secrétariat dans l'administration fédérale doivent s'inscrire à la Commission de la Fonction publique et ceux qui ne réussissent pas cet examen ne peuvent pas s'inscrire.

Mme Finestone: D'accord, merci.

M. Winn: C'est encore pire actuellement, car le candidat n'a plus le choix. L'agent chargé de l'entrevue décide, d'après son curriculum vitae, s'il peut ou non se présenter à l'examen.

Mme Finestone: Je voudrais savoir si on peut se fier au recensement.

M. Winn: Franchement, je pense qu'il est assez exact. Il permet de faire de nombreux recoupements, mais certains ne le comprennent pas bien. Lorsque les gens remplissent leur formule du recensement, ils indiquent leur employeur. Si on compare ces données avec les déclarations de ceux qui s'identifient en tant que membres d'une minorité visible, on voit que l'écart n'est pas bien grand. Ceux qui ne s'identifient pas ne représentent qu'un faible pourcentage. Les recensements sont pour nous un précieux outil de vérification.

Je déclare toujours que je suis membre d'une minorité visible et que je travaille au gouvernement fédéral. Vous pouvez vérifier si je suis inscrit au gouvernement fédéral. En comptant ces inscriptions avec les données de Statistique Canada, vous verrez qu'elles s'équivalent à peu près, ou qu'il en manque tel ou tel pourcentage. Je pense donc que le recensement est un outil important et assez exact.

M. Uppal: Je voudrais ajouter quelque chose. On a contesté la validité de ces examens en raison des préjugés culturels qui y apparaissent. Il y a même des étudiants étrangers qui veulent fréquenter une école secondaire...

Je me souviens qu'au cours des années 60, on leur faisait passer un examen reflétant tellement de préjugés culturels qu'ils ne pouvaient pas le réussir. On les jugeait incapables de suivre en classe et on leur imposait un retard par rapport à leur âge: un enfant de 12 ans se retrouvait en quatrième année, et un jeune de 15 ans, en septième année. Ils n'y étaient pour rien; les examens qu'on leur imposaient comportaient trop de préjugés culturels. Même dans la police, on conteste désormais ce genre de examen.

Mme Finestone: Si les plaintes concernant ces examens sont fondées, je suis certaine que le comité va étudier la question.

Le président: Absolument.

[*Texte*]

Mrs. Finestone: Thank you.

Mme Bertrand: Je voudrais continuer dans la même veine que mon collègue Langlois. Il vous a fait une remarque sur votre recommandation numéro 6. Je ne vous blâme pas de réclamer une présence équitable des minorités visibles dans la Fonction publique. Je siège à quatre comités parlementaires, et je suis agréablement surprise qu'il y ait beaucoup de représentants des minorités visibles parmi les fonctionnaires qui viennent témoigner devant nous. Souvent, il y en a beaucoup plus qu'il n'y a de femmes ou de francophones.

• 2130

C'est un fait, et j'en suis heureuse, mais je pense que vos comparaisons sont malheureuses ou boiteuses. Dans votre long mémoire, cette malheureuse phrase était là, mais j'ai remarqué qu'elle n'apparaissait pas dans le résumé de trois pages. Vous en avez probablement pris conscience à temps.

Mr. Uppal: I do not think we removed it from the three-page summary because we thought. . . Our recommendation number six still stands. I am glad that you agree with the summary.

Take the case of the Department of External Affairs, for example; take the case of the Department of Justice. In External Affairs there are 106 high commissioners and ambassadors who have been appointed outside the country. There is not one single person who belongs to a visible minority. Take the case of the Department of Justice: the senior management is totally white; people have been in the department for 20, 26, 27 years and they are in the same positions. This kind of imbalance has to be corrected.

I believe the signal has to go from the Prime Minister of this country through the Clerk of the Privy Council, Paul Tellier, that the deputy ministers' performances will be judged on the basis of how they manage the employment equity program in their respective departments. That has to be done; otherwise, we will be sitting on the sidelines, looking at the glass ceiling. We will never reach the place we want to reach.

Mme Bertrand: Nous, les femmes, avions les mêmes préoccupations il y a sept ans. Il y avait deux femmes ambassadeurs et il y en a maintenant 14. Il n'y avait que 10 p. 100 de femmes dans toute la Fonction publique et au Parlement; maintenant il y en a 30 p. 100. Alors, il faut plaider sa cause.

Dans votre recommandation numéro 2, vous dites:

> . . .devrait imposer aux fonctionnaires d'appliquer tous les programmes et politiques du gouvernement et devrait les tenir personnellement responsables des résultats en leur donnant de l'avancement ou en les rétrogradant.

Cette recommandation est sévère. Ce n'est pas aux bureaucrates de voir à ce que la loi soit respectée. Ils agissent toujours en vertu d'une loi ou d'un règlement. C'est une volonté politique. Ce sont les politiciens qui disent aux technocrates quoi faire. Ce ne sont pas les technocrates qui décident unilatéralement de l'application de la loi. Je trouve que vous êtes sévères à l'endroit des bureaucrates. Vous leur en demandez beaucoup.

[*Traduction*]

Mme Finestone: Merci.

Mrs. Bertrand: I would like to continue along the same lines as my colleague, Mr. Langlois. He mentioned recommendation number six. I do not blame you for calling for equal representation of visible minorities in the Public Service. I sit on four parliamentary committees, and I am pleasantly surprised to see that there are many visible minorities represented by the officials who appear before us. There are often more of them than there are women or French-speaking Canadians.

This is a fact, and I am pleased, but I do think your comparisons are unfortunate and awkward. This unfortunate sentence appears in your long brief, but I noticed that you do not include it in your three-page summary. You probably noticed in time.

M. Uppal: Je me crois pas que nous l'ayons éliminé de notre résumé de trois pages parce que nous pensions. . . Notre sixième recommandation reste. Je suis heureux de savoir que vous êtes d'accord avec le résumé.

Prenez par exemple le cas du ministère des Affaires extérieures ou celui du ministère de la Justice. Au ministère des Affaires extérieures, il y a actuellement 106 hauts commissaires et ambassadeurs en poste dans différents pays. Aucun d'entre eux ne fait partie d'une minorité visible. Prenons le cas du ministère de la Justice: tous les haut fonctionnaires sont des blancs; certaines personnes travaillent dans ce ministère depuis 20, 26 ou 27 ans et ont le même poste. C'est ce genre de déséquilibre qu'il faut corriger.

Il faut, à notre avis, que le premier ministre indique clairement à Paul Tellier, greffier du Conseil privé, que les sous-ministres seront évalués en fonction de l'administration du programme d'équité en matière d'emploi dans leur ministère. Il faut que cela se fasse si nous ne voulons pas rester sur la touche. Jamais nous ne parviendrons à atteindre nos objectifs.

Mrs. Bertrand: We women had the same concerns seven years ago. Back then there were two women ambassadors and now there are 14. Women made up only 10% of the entire Public Service and Parliament, but now we account for 30%. It is important to plead one's case.

In your second recommendation, you say:

> —should require top bureaucrats to respond to all policies and programs of the Federal Government and hold them personally accountable for non-compliance by promoting, demoting, dismissals and lateral transfers.

This is a severe recommendation. It is not up to bureaucrats to ensure compliance with the act. Bureaucrats always follow legislation or regulation. It is a question of political will. It is the politicians who tell technocrats what to do. It is not the technocrats who unilaterally decide how the law will be applied. In my view you are being very severe towards bureaucrats. You are asking a lot of them.

[*Text*]

Mr. Uppal: The public servants have to carry out the policy of the government. If those public servants do not carry out the policy of the government... I think there are always rewards and punishments; the people who do well go ahead, and the people who don't do well don't go ahead. On the same basis, in the private sector, I think the chief executive officer of the organization should be put to task if the Employment Equity Act is violated in his organization. We do not want to see people at the lower levels sacrificed and become scapegoats for the people who are at the top level. We believe in the federal government the deputy ministers should be held accountable. They must be held accountable if the employment equity program is not working in a particular department.

Mrs. Finestone: On a point of information, did you say the bureaucrats or did you say the political will?

Mr. Uppal: Deputy ministers.

Mrs. Finestone: When the federal government says that it is not going to pay what is owed on employment equity as determined by the courts, how can you expect the deputy ministers to do anything? This government just reneged on half of the—

• 2135

Mr. Uppal: We should put more teeth in the act; therefore, these people may not be able to get away.

The Chairman: Do you have another question, Madam Bertrand?

Mme Bertrand: Ce sont beaucoup plus des attitudes qu'il faudrait développer chez les employeurs et dans la société en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi que des façons drastiques de faire appliquer une telle loi. C'est un début. Nous voulons bonifier la loi, et c'est en vous écoutant que nous essaierons de le faire.

Mr. Uppal: I think we must graduate from awareness sessions, the seminars, and the visible minorities committees in the various departments; and we should graduate from that stage to hiring more visible minorities and promoting more visible minorities in the federal government.

The Chairman: Mr. Uppal, perhaps you and Mr. Winn can help me. First of all, is the membership of the Canadian Alliance for Visible Minorities basically made up of individual members of the Public Service?

Mr. Uppal: No. They are public servants, people who work in private industry, people who have their own businesses. Any visible minority who is 18 years old can become a member of the alliance. Then we also have the institutional membership. There are institutions and other groups that would like to become a member of the alliance.

The Chairman: Would you have any problem with providing us with a list, or does that cause you some concern?

Mr. Uppal: No. We can provide that. I don't see any problem.

[*Translation*]

M. Uppal: C'est aux fonctionnaires de faire en sorte que la volonté du gouvernement soit respectée. S'ils ne le font pas... on doit, je crois, toujours récompenser et punir les gens. Ceux qui travaillent bien vont avancer et les autres resteront sur place. De même, il faut critiquer les PDG dont l'entreprise ne respecte pas la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous ne voulons pas que ceux des rangs inférieurs soient sacrifiés ou qu'ils deviennent des boucs émissaires au profit de ceux qui occupent le sommet de la hiérachie. Nous croyons qu'au gouvernement fédéral, les sous-ministres doivent rendre compte de leurs décisions, notamment dans les ministères où le programme d'équité en matière d'emploi n'est pas respecté.

Mme Finestone: Un renseignement s'il vous plaît. Avez-vous dit fonctionnaires ou avez-vous parlé de volonté politique?

M. Uppal: Les sous-ministres.

Mme Finestone: Lorsque le gouvernement fédéral refuse de payer les montants déterminés par les tribunaux au titre de l'équité en matière d'emploi, que peuvent faire les sous-ministres? Ce gouvernement vient de renoncer à la moitié des...

M. Uppal: Nous devons donner plus de force à la Loi, pour que ces gens ne s'en tirent pas aussi facilement.

Le président: Avez-vous une deuxième question à poser, madame Bertrand?

Mrs. Bertrand: The emphasis should be on developping the right attitude among employers and in society with respect to employment equity and not on drastic ways of applying such legislations. It is a beginning. We want to improve the legislation, and we are trying to do this by listening to you.

M. Uppal: Nous devons, je crois, faire davantage que d'organiser des séances d'information, des séminaires et des comités formés de représentants des minorités visibles dans les différents ministères. Il faut passer à l'étape suivante; il faut engager davantage de personnes membres des minorités visibles et il faut leur assurer une promotion au sein du gouvernement fédéral.

Le président: Monsieur Uppal et M. Winn, vous pouvez peut-être m'aider. D'abord, est-ce que la plupart des membres de l'Alliance canadienne pour les minorités visibles sont des fonctionnaires?

M. Uppal: Non. Nos membres sont des fonctionnaires, des employés du secteur privé et des entrepreneurs. Toute personne faisant partie d'une minorité visible et qui a plus de 18 ans peut devenir membre de l'Alliance. Nous comptons également parmi nos membres des institutions. Certaines institutions et certains groupes aimeraient devenir membres de l'Alliance.

Le président: Pourriez-vous nous faire parvenir une liste de vos membres, ou est-ce un problème?

M. Uppal: Non. Nous pouvons vous en remettre une. Je n'y vois pas d'inconvénient.

[*Texte*]

The Chairman: My second question relates to the question of the testing in the Public Service. There used to be some advisory committees in Treasury Board with respect to visible minorities, with respect to women, with respect to disabled people. I understand they have recently been done away with. Was there any effort made through those committees to change the testing procedures, or are the testing procedures you spoke about still in place and still maintain that same bias, in your opinion?

Mr. Winn: The test came in about the last six months of the advisory committee's life. They objected to the test. But unfortunately they met their demise and were disbanded before anything was done, and the test was just implemented and is in place now.

The Chairman: Another question relates to Dr. Halliday's comments about the cross-over people, and I suppose it also relates to recommendaton five and comments that I understand you made, Mr. Uppal. Recommendation five says the legislation should set targets. But, Mr. Uppal, if I interpreted your comments correctly or if I heard them correctly, you said you were not in favour of targets. Is it the position of the alliance that you are in favour of targets or you are not in favour of targets?

Mr. Uppal: I said that I am not in favour of having a quota system. But a target means goals.

The Chairman: I see. Quotas, no; targets, yes.

Mr. Uppal: Yes.

The Chairman: Within the target system, how would you deal with the cross-over situation that Dr. Halliday pointed out where perhaps there could be a visible minority woman who is disabled? If you don't believe that person should be counted three times, we are going to have some difficulty deciding in which category that person should be counted. My understanding is that many people now believe that a person of that sort would be counted three times. You are not in favour of that, I assume.

Within the numbers who are here today on your behalf, there are women as well as visible minorities, and I am sure you have some disabled people. How would you advise us in trying to categorize this, in trying to come to grips with this issue of people who fall into more than one category? What would your advice to us be?

• 2140

Mr. Uppal: We haven't given serious thought to this kind of problem, and we cannot give you any advice at the moment, but we'll think about it and get back to you on that issue.

The Chairman: My final question relates to how you deal with, perhaps the political will, but also the accountability of the deputy minister or the senior civil servant. There is now in place, as I understand it, a management appraisal system of different categories, one of which is the way managers deal with employment equity. If they rank high on some categories and low on that one, it all comes out in the wash and they may still end up with—of

[*Traduction*]

Le président: Ma deuxième question concerne les examens imposés par la fonction publique. Auparavant, il existait des comités consultatifs au Conseil du Trésor pour traiter de la question des minorités visibles, des femmes et des personnes handicapées. On me dit qu'ils ont été récemment abolis. Les membres de ces comités ont-ils essayé de modifier les procédures d'examen? Est-ce que les mêmes procédures dont vous avez parlé existent toujours et, à votre avis, reflètent-elles les mêmes préjugés?

M. Winn: L'examen a été mis en place pendant les six mois avant l'abolition du comité consultatif, qui s'y était opposé. Malheureusement, on a mis fin au comité avant que les membres puissent agir et l'examen a été mis en place.

Le président: Un autre sujet concerne ce que M. Halliday a dit à propos des gens qui sont doublement minoritaires. Cela concerne, je crois, la recommandation numéro 5 ainsi que certains de vos commentaires, monsieur Uppal. La cinquième recommandation propose que la Loi impose des cibles. Mais si je vous ai bien compris, monsieur Uppal, vous avez dit que vous êtes contre cette démarche. Est-ce que l'Alliance est pour ou contre?

M. Uppal: J'ai dit que je ne préconise pas un système de quotas. Mais lorsqu'on parle de cibles, on parle nécessairement d'objectifs.

Le président: Je vois. Des quotas non mais des cibles, oui.

M. Uppal: C'est exact.

Le président: Comment tenir compte, si l'on établit des cibles, des personnes doublement minoritaires que M. Halliday a mentionnées? Il pourrait être question d'une femme handicapée et membre d'une minorité visible. Si l'on ne compte pas la personne dans les trois catégories, il est difficile de savoir dans quelle catégorie l'inscrire. À mon avis, la plupart des gens vont dire qu'il faut compter cette personne-là dans les trois catégories. Vous n'êtes pas d'accord, j'imagine.

Parmi ceux qui vous accompagnent aujourd'hui, il se trouve des femmes et des membres de minorités visibles et il y a aussi, j'en suis persuadé, des personnes handicapées. D'après vous, comment faut-il compter ces gens? Que faire dans le cas des personnes qui font partie de plusieurs catégories? Que nous conseilleriez-vous?

M. Uppal: Nous n'avons pas réfléchi longuement à ce problème et nous ne pouvons vous donner de conseils pour l'instant, mais nous allons étudier la question et vous communiquer nos commentaires à cet égard.

Le président: Ma dernière question porte sur la façon dont on traite la question de la volonté politique peut-être, l'obligation de rendre compte du sous-ministre ou du haut fonctionnaire. Il semble qu'à l'heure actuelle, il existe un système d'évaluation des gestionnaires selon différentes catégories, dont l'une est celle de l'équité en matière d'emploi. Un gestionnaire peut très bien se classer dans certaines catégories et moins bien dans celle-ci, mais au bout

[*Text*]

course, some of my colleagues will say this won't happen today, but in the past, they might still have come up with a bonus. Maybe in the future they will come up with a bonus even though they do not rate well on this aspect.

How would you suggest this should be dealt with? You indicated that in some of the other programs there was an effective way of dealing with this. Can you suggest to us how you would deal with this in a practical sense rather than just through an order from the Prime Minister to Mr. Tellier to the deputy ministers?

I assume you are not saying that if they did not meet a target each year, they would be fired. Would they be demoted from being a deputy minister? How would you deal with this on a practical basis?

Mr. Uppal: I think this would be dealt with in the same way as they did for francophones and women.

The Chairman: How was that?

Mr. Uppal: The boss told them he would like to see more francophones in senior positions.

The Chairman: What happened if that did not happen?

Mr. Uppal: Then maybe they were...

The Chairman: Maybe Mr. Winn can help us on that. What is your understanding of what happened?

Mr. Winn: They were removed.

The Chairman: They were actually fired?

Mr. Winn: Well, yes, demoted, removed.

The Chairman: Demoted?

Mr. Winn: Put sideways. They were just removed from that particular position, yes.

Mr. Uppal: Some of them became ambassadors, you know.

Some hon. members: Hear, hear.

A voice: So some were promoted.

Mr. Winn: In some respects, it would get them out of the country.

The Chairman: Mr. Langlois has a supplementary on that.

Mr. Langlois: It is a short comment, Mr. Chairman. If the program put in place for francophones and women in the Public Service was successful, I would have appreciated that your brief refer to that program as such. It could have been used as an example instead of saying, if we do not do this, only women and francophones will benefit. By your estimation I realize it was a successful program. If you had said, let's recognize it and try to apply it to visible minorities, I would have gone 100% for it.

Mr. Winn: That was our intent. I apologize.

[*Translation*]

du compte, on fait la moyenne et ce gestionnaire peut facilement—bien sûr certains de mes collègues diront que c'est chose du passé, mais il arrivait que les gestionnaires se voient accorder une prime. Même à l'avenir, il se pourrait que certains gestionnaires reçoivent une prime même s'ils n'ont pas eu de succès au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Selon vous, comment pourrions-nous régler cette question? Vous avez indiqué que, dans le cadre d'autres programmes, on a trouvé une solution. Pourriez-vous nous suggérer une façon pratique de régler cette question, autrement que par un ordre passant du premier ministre à M. Tellier puis au sous-ministre?

Je présume que vous n'allez pas jusqu'à préconiser le congédiement des fonctionnaires qui ne réalisent pas leur objectif annuel. Pourrait-on envisager une rétrogradation de certains sous-ministres? Comment régleriez-vous ce problème concrètement?

M. Uppal: Je crois que l'on devrait procéder comme on l'a fait pour les francophones et les femmes.

Le président: Comment?

M. Uppal: Le patron leur a dit qu'il souhaitait que davantage de francophones soient nommés à des postes supérieurs.

Le président: Et que se passait-il si cela ne se produisait pas?

M. Uppal: Eh bien, peut-être que...

Le président: Peut-être que M. Winn pourrait nous aider à ce sujet. Selon vous, que se passait-il?

M. Winn: Ces fonctionnaires devaient quitter leur poste.

Le président: Ils étaient congédiés?

M. Winn: Eh bien, oui, ils étaient rétrogradés, déplacés.

Le président: Rétrogradés?

M. Winn: Écartés. On leur enlevait ce poste en particulier.

M. Uppal: Certains d'entre eux sont devenus ambassadeurs, vous savez.

Des voix: Bravo.

Une voix: Certains ont donc été promus.

M. Winn: D'une certaine façon, on leur faisait quitter le pays.

Le président: Monsieur Langlois a une question complémentaire.

M. Langlois: J'aimerais seulement faire une courte remarque, monsieur le président. Si le programme destiné aux francophones et aux femmes dans la fonction publique a été une réussite, j'aurais aimé que votre mémoire en fasse mention. On aurait pu s'en servir comme exemple plutôt que de dire, si nous n'agissons pas, seules les femmes et les francophones en tireront profit. Je crois avoir compris que, selon vous, ce programme a connu du succès. Si vous aviez dit, reconnaissons le succès de ce programme et tentons de l'appliquer aux minorités visibles, je vous aurais appuyé sans réserve.

M. Winn: C'était là notre intention. Excusez-moi.

[*Texte*]

Mr. Uppal: That was our intent, and you must appreciate that English is not my first language.

Mr. Langlois: It is not mine either.

The Chairman: Thank you very much, indeed, witnesses. We appreciate very much having your evidence. Thank you very much.

Mr. Uppal: Thank you, Mr. Chairman and members of the committee.

The Chairman: We will look forward to the supplementary information as well. Now, as you know, at 8.30 p.m. we were to hear the next witness, the National Visible Minorities on Labour Force Development. So perhaps we can have our next witnesses as rapidly as we can, bearing in mind that it is no longer 8.30.

• 2145

Mr. Parekh, it is good to see you again. I haven't seen you since last Saturday. Mr. Williams, it's good to see you too. Please identify yourselves for the record and then, to help members of the committee who may not be quite as familiar with what the National Visible Minorities on Labour Force Development is, tell us what it is before you begin your comments.

Mr. Navin Parekh (Visible Minority Representative, National Visible Minority Council on Labour Force Development): Thank you, Mr. Chairman, and members of the committee. We are delighted to be here. I know we have a challenge ahead of us because we are the last witnesses on the stand, and especially after the comment about ambassadorship. I was telling my friend Dr. Uppal that you're not going to find too many public servants who want to be ambassadors after that comment he made.

In any case, I have with me Sylvan Williams. He is the co-ordinator of our council. I am the visible minority representative on the Canadian Labour Force Development Board and, as per your suggestion, I'd like to give a brief history of what this council is all about and how we came into being.

As many of you no doubt know, last year the Canadian Labour Force Development Board came into being in Canada. That is the first time in the history of this country where representatives of labour, business, equity groups, and those involved in education and training have come together at the national level to provide an input to the federal government into all aspects of training and development as they relate to labour force development. The development of that board was preceded by the task forces that were appointed under the Canadian Labour Market and Productivity Centre. Again, that goes back to two or three years ago.

When the Canadian Labour Force Development was being formed, the government approached a number of organizations, especially the equity group organizations, as well as labour and business, and asked them to nominate their representatives to this board. As far as the visible minority community is concerned, they went to the national organization, the Canadian Ethnocultural Council, and asked them to hold consultations at the national level. The

[*Traduction*]

M. Uppal: C'était là notre intention; vous devez comprendre que l'anglais n'est pas ma langue maternelle.

M. Langlois: Ce n'est pas la mienne non plus.

Le président: Je tiens à remercier les témoins. Nous apprécions beaucoup votre témoignage. Merci beaucoup.

M. Uppal: Merci, à vous, monsieur le président et aux membres du comité.

Le président: Nous sommes également impatients de recevoir les renseignements additionnels que vous nous avez promis. Maintenant, comme vous le savez, nous devions entendre le prochain témoin, National Visible Minorities on Labour Force Development, à 20h30. Nous accusons déjà un retard, alors, sans plus tarder, nous passons au prochain témoin.

Monsieur Parekh, je suis heureux de vous revoir. Nous ne nous étions pas vus depuis samedi dernier. Monsieur Williams, je suis également heureux de vous voir. Veuillez vous identifier pour le compte rendu; puis, pour aider les membres du comité qui ne connaissent peut-être pas votre organisation le Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre. Vous voudrez bien nous la décrire brièvement avant de passer à vos remarques préliminaires.

M. Navin Parekh (représentant des minorités visibles, Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre): Merci, à vous, monsieur le président et aux membres du comité. Nous sommes ravis d'être ici. Nous avons tout un défi à relever, étant les derniers à témoigner ce soir et compte tenu du commentaire que vous venez de faire sur les ambassadeurs. Je disais justement à mon ami, monsieur Uppal, qu'après une telle remarque, il vous sera difficile de trouver des fonctionnaires pour combler les postes d'ambassadeurs.

Je suis accompagné de Sylvan Williams, coordonnateur du Conseil. Je suis le représentant des minorités visibles à la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre et, comme vous l'avez suggéré, je vous décrirai d'abord brièvement ce qu'est le Conseil et comment il est né.

Bon nombre d'entre vous savez sans doute que la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre a été créée l'an dernier. Pour la première fois dans l'histoire de ce pays, des représentants des syndicats, du patronat, des groupes d'équité et des intervenants en éducation et en formation se sont réunis au niveau national pour collaborer avec le gouvernement fédéral sur tous les aspects de la formation et du perfectionnement qui touchent la mise en valeur de la main-d'oeuvre. La création de cette commission a été précédée par la formation de groupes de travail dans le cadre du Centre canadien du marché du travail et de la productivité, il y a environ deux ou trois ans.

Au moment de créer la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, le gouvernement s'est adressé à différentes organisations, particulièrement à des groupes oeuvrant pour l'équité en matière d'emploi ainsi qu'aux syndicats et aux gens d'affaires, et leur a demandé de choisir leurs représentants à cette commission. La communauté des minorités visibles s'est adressée à son organisation nationale, le Conseil ethnoculturel du Canada, pour lui demander de

[*Text*]

Ethnocultural Council did just that. They invited about 30 to 35 national visible minority organizations. These are the organizations that represent one community per organization across the country.

They came together and they decided who the representative on the Canadian Labour Force Development was going to be, and that's myself. Since that development, we felt that just one person cannot possibly do justice to the variety of issues that are involved in labour force development and visible minorities, so we then came together, these 30 organizations, and formed a council. That council acts as my support group across the country. That was one of the meetings that we held over the last weekend, Mr. Chairman, and I must say that we were very happy to have your presence there. You did provide us with a very comprehensive set of issues on employment equity. We were very thankful for that.

• 2150

That is the National Visible Minority Council on Labour Force Development; that is its history. We are a fairly new group, but the fact that we do have on our council about 30 organizations that are national, and that represent a variety of visible minority groups in the country, provides us a tremendous amount of strength and ability to reach out to various groups across the country.

Having said that, what we would like to do is simply make a few opening remarks. I am just going to give you the specific dimensions that we would like to explore in terms of employment equity, and then my colleague Sylvan will briefly summarize our recommendations to you, and then we will be open for questions.

The particular dimension that we would like to explore is that of training and development, and skills development in terms of labour force for visible minority communities.

Our concern is that in the absence of adequate employment equity in Canada what is happening right now is that the country is losing out on making full use of talents, and abilities and skills of hundreds of thousands of visible minorities, because visible minorities in Canada are coming at a very professional level—a very large number of them. Granted there are some who are not at the professional level, but certainly there are many of them, and in absence of adequate employment equity what has happened in Canada is not only the question of unemployment of visible minorities but equally important is the matter of under-utilization and under-employment.

This is why today we find in Canada that so many visible minorities who are very highly qualified are occupying jobs that are simply not using their talents and abilities to the fullest and, as a result, Canada as a country is losing out in terms of increases in our productivity, in terms of being innovative in the global economy—the highly competitive global economy that we are facing—and that is the particular dimension that we are very much concerned about. What we would like to do is look at the Employment Equity Act as a means to be able to fully utilize the talents, and skills and abilities of this segment of the population. In the absence of adequate legislation we find that right now that is not being done.

[*Translation*]

tenir des consultations à l'échelle du pays. C'est ce qu'il a fait. Il a invité de 30 à 35 organisations nationales représentant des minorités visibles, chaque groupe représentant une communauté en particulier dans tout le pays.

Ces représentants se sont réunis et ont choisi leur représentant auprès de la Commission canadienne de développement de la main-d'oeuvre, c'est-à-dire moi-même. Depuis lors, nous avons constaté qu'une seule personne ne pouvait en toute justice traiter de toutes les questions relatives à la mise en valeur de la main-d'oeuvre et aux minorités visibles; ces 30 organisations se sont donc réunies pour former un conseil. Ce conseil constitue mon groupe de soutien à l'échelle nationale. Nous avons tenu une de nos réunions le week-end dernier et, monsieur le président, je tiens à souligner que nous étions très heureux de vous y accueillir. Vous nous avez brossé un tableau complet des questions sur l'équité en matière d'emploi. Nous vous en remercions.

Voilà donc comment est né le Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre; notre groupe est relativement nouveau, mais il est constitué de 30 organisations nationales qui représentent toute une gamme de groupes de minorités visibles du pays, ce qui nous donne énormément de force et nous permet de rejoindre de nombreux groupes un peu partout au Canada.

Cela dit, nous aimerions simplement faire quelques remarques liminaires. Je vous ferai part de quelques aspects précis de l'équité en matière d'emploi que nous aimerions explorer, puis, mon collègue Sylvan résumera nos recommandations. Nous répondrons ensuite à vos questions.

Le principal aspect que nous aimerions explorer est celui de la formation et du perfectionnement, et de la mise en valeur de la main d'oeuvre que constituent les minorités visibles.

Nous craignons que, en l'absence d'une équité complète en matière d'emploi au Canada, notre pays perde l'occasion de faire un usage optimal des talents, des qualités et des aptitudes de centaines de milliers de membres des minorités visibles. N'oublions pas qu'un grand nombre des membres des minorités visibles sont très qualifiés dans leurs métiers lorsqu'ils arrivent au Canada. Je conviens que cela n'est pas le cas de tous, mais certainement de bon nombre d'entre eux et, sans une équité complète en matière d'emploi, les membres des minorités visibles au Canada se sont retrouvés non seulement sans emploi mais ont vu leurs talents sous-utilisés.

Voilà pourquoi nous constatons aujourd'hui qu'au Canada, beaucoup de membres des minorités visibles hautement qualifiés occupent des emplois où leurs talents et leurs capacités sont gaspillés et, par conséquent, le Canada perd l'occasion d'augmenter sa productivité, de faire preuve d'innovation sur le marché économique mondial—un marché des plus compétitifs—et cela nous inquiète particulièrement. Nous souhaitons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit utilisée comme un outil qui nous permettra d'utiliser pleinement les talents, les compétences et les qualités de cette partie de la population. Nous estimons que tel n'est pas le cas actuellement puisque la loi est inadéquate.

[*Texte*]

Having said that, I am going to invite my colleague, Sylvan Williams, to briefly review our recommendations and then we will be open to questions and answers.

Mr. Sylvan Williams (Co-ordinator, National Visible Minority on Labour Force Development): Thank you, Navin; thank you, Mr. Chairman.

I will say that we had already put our recommendations in our brief, so we weren't able to use any from Mr. Redway's visit on the weekend.

In effect, we are saying that the act, as presently constituted, calls for the achievement of equality in the workplace and a correction of the disadvantage in employment of certain groups, those designated groups in the Employment Equity Act.

We maintain that visible minorities are not having this accommodation, and our recommendations, as Navin stated, seek to make sure or have the legislation in place that these skilled and talented people do, in fact, receive better accommodation in the workplace.

Even, as our brief states, the minister, when she made a presentation to the committee, made an analogy to that and said the representation of designated groups is low. We agree with that, and we are asking that the act do something about it.

In terms of the recommenations—and seeing that you have the brief, I am not going to go through all of them—I'll look at number five, which suggests the establishment of a commission with the responsibility for employment equity. Under this we are saying that the commission should be provided with adequate resources for effective enforcement of the act with a high level of representation by members of designated groups at all levels. As you would have heard from some of the previous testimony, visible minorities not having attained significant levels of representation, therefore also do not attain representation at the higher level—the decision-making level.

• 2155

If a commission for employment equity is set up, we believe that commission should have a fair representation from the designated groups. This would include visible minority groups.

We're not looking at this in isolation. We are saying the groups should be amply represented, and we're not just advocating visible minorities. We think for the most part the groups are under-represented at present, and we are encouraging the committee to do something to make some provision to ensure that these groups are represented, that when policies are made or suggested, these people have a say in what is being suggested, what is being done. They have the experience of having gone through some of the measures, the difficulties, and have faced some of the barriers in getting accommodated. We feel they should have a place in what is decided on their behalf. For too long they have been left out. We think the only way things can change is if they are a part of what is decided for them. I'm sure you can very well see that is essential.

[*Traduction*]

J'invite maintenant mon collègue, Sylvan Williams, à passer brièvement en revue nos recommandations. Nous répondrons ensuite à vos questions.

M. Sylvan Williams (coordonnateur, Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre): Merci, Navin; merci, monsieur le président.

Nos recommandations figuraient déjà dans notre mémoire avant la fin de semaine dernière; nous n'avons donc pas pu tirer profit de la visite de M. Redway.

Nous sommes d'avis que la loi, telle qu'elle existe actuellement, vise la réalisation de l'égalité dans le milieu de travail et l'élimination des désavantages dont souffrent certains groupes d'employés, c'est-à-dire les groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous affirmons que les minorités visibles ne font pas l'objet des aménagements prévus, et nos recommandations, comme l'a indiqué Navin, visent la modification de la loi pour que l'on tienne compte des talents et des compétences de ces personnes dans leur milieu de travail.

Comme le mentionne notre mémoire, même la ministre, lorsqu'elle a comparu devant le comité, y a fait allusion et a dit que la représentation des groupes désignés était faible. Nous abondons dans le même sens et nous demandons que l'on rectifie cette situation.

En ce qui concerne nos recommandations—vous avez notre mémoire devant vous, je ne les passerai donc pas toutes en revue—je vous signale la recommandation 5, où nous proposons la création d'une commission de l'équité en matière d'emploi. Nous croyons que cette commission devrait disposer de toutes les ressources qui lui permettraient de veiller à l'application complète de la loi, et qu'elle devrait être composée à tous les niveaux d'un nombre important de membres des groupes désignés. Comme vous l'avez déjà entendu au cours de témoignages précédents, les minorités visibles n'ont pas encore atteint un niveau significatif de représentation et, par conséquent, elles ne participent pas à la prise de décision.

Si une commission d'équité en matière d'emploi était créée, nous estimons que les groupes désignés devraient y être bien représentés. Cela comprend les minorités visibles.

Nous n'avons pas étudié cette question isolément. Nous croyons que tous les groupes doivent être amplement représentés, pas seulement les minorités visibles. Les groupes désignés sont sous-représentés à l'heure actuelle et nous encourageons le comité à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que ces groupes soient bien représentés et que, lorsque des politiques sont proposées ou adoptées, ils aient leur mot à dire. Ce sont eux qui ont connu les difficultés et qui ont fait face aux obstacles. Nous estimons qu'ils devraient prendre part aux décisions qui les touchent. Ils ont été laissées pour compte trop longtemps. La seule façon valable d'apporter des changements, c'est de leur permettre de participer aux décisions qui sont prises en leur nom. Je suis certain que vous jugerez cette mesure essentielle.

[*Text*]

We say the commission should set up mechanisms to assist groups in addressing the issue of equity in training and education. Then we list a number of things. One of the areas not spelled out here is the issue of accreditation and the acceptance of foreign qualifications. Many of the members of visible minority organizations suffer because of that inequity. Many highly qualified people, as Navin suggested, come to Canada. Some of them are already here among the visible minorities. They study here. They have Canadian training. But they're still not accepted because of the fact that they belong to visible minority and in some cases other designated groups. We think this should be addressed.

As Navin pointed out, we are mainly concerned with training as it affects labour force development, so Canada can become more competitive and make better use of the skills of visible minorities and other designated groups.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Williams.

Mrs. Finestone: I really appreciate the presentation you have made. I think you were here when I indicated the level of unemployment that's within the Côte des Neiges district in Montreal. It's really very scary. It has many implications.

I was interested in what you said about accreditation and skills. One of my major concerns is how you set role models for youth in schools when their parents or extended family come here as graduate engineers, graduate doctors, graduate psychologists, with all kinds of professional accreditation, yet they cannot become accredited in our famous societies of accreditation, whatever the case may be for that skill.

I hope, Mr. Chairman, your committee will address that particular issue. If we want a free flow of goods and services and people across this land, then we have to learn to accept accreditation, or else not bring in immigrants any more until we learn how to integrate them fairly in our society.

That is an observation, because one of the big losses, in my area, anyway, is no role models. You can't hang your basket where you can't reach, if you don't have the tools and the skills or even know how to stamp the tin can and place it on a shelf to open a small business.

• 2200

So I want to ask you if, within the models that you have here, you've been thinking of setting up some little centres where you can train people to help themselves right within their own community.

You indicate, sir, that you represent 30 groups. Well, first you have to help them at the regional and the local level so that they can learn in a co-operative undertaking just how to live within the Canadian society because we're so different in terms of organization. What are you doing in that regard?

[*Translation*]

La commission devrait établir des mécanismes permettant aux groupes de régler les questions d'équité en matière de formation et d'éducation. Nous dressons aussi la liste d'un certain nombre de problèmes. Un des domaines qui n'est pas précisé est celui de la reconnaissance professionnelle et des titres de compétence étrangers. Bien des membres des minorités visibles souffrent de cette injustice. Comme l'a mentionné Navin, bon nombre de personnes hautement qualifiées immigrent au Canada. Certains sont déjà ici parmi les minorités visibles. Ils étudient ici. Ils ont reçu une formation canadienne. Mais on ne les accepte pas parce qu'ils font partie d'une minorité visible ou d'un groupe désigné. Nous estimons qu'il faut régler ce problème.

Comme l'a fait remarquer Navin, nous nous sommes particulièrement préoccupés de la formation dans la mesure où elle influe sur la mise en valeur de la main d'oeuvre. Nous souhaitons que le Canada devienne plus compétitif et qu'il fasse un meilleur usage des compétences des minorités visibles et des autres groupes désignés.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Williams.

Mme Finestone: J'ai beaucoup apprécié votre exposé. Je crois que vous étiez présent lorsque j'ai parlé du chômage dans le district de Côte-des-Neiges à Montréal. C'est une situation tout à fait effrayante dont les répercussions sont nombreuses.

J'ai été particulièrement intéressée par ce que vous avez dit au sujet de la reconnaissance professionnelle et des compétences. Je suis particulièrement préoccupée par les modèles qu'ont les jeunes dans les écoles lorsque leurs parents ou les membres de leurs familles élargies arrivent ici comme ingénieurs diplômés, médecins diplômés, psychologues diplômés, avec toute sorte de titres qui ne sont pourtant pas reconnus par nos fameux organismes d'agrément.

J'espère, monsieur le président, que votre comité étudiera cette question en particulier. Si nous voulons la libre circulation des biens, des services et des personnes dans tout le pays, il nous faudra régler cette question de la reconnaissance professionnelle ou alors refuser de nouveaux immigrants tant que nous n'aurons pas appris à bien les intégrer dans notre société.

Je tenais à faire cette observation car l'un des plus graves problèmes, du moins, dans ma région, est l'absence de modèles. Il ne sert à rien de fixer des objectifs trop élevés que l'on ne peut pas atteindre, si l'on n'a pas les outils et les compétences nécessaires ou si l'on ne sait même pas comment estampiller une boîte de conserve et la placer sur une tablette pour ouvrir un petit commerce.

Voici ma question: Selon les modèles que vous avez, avez-vous envisagé la création de petits centres où l'on pourrait enseigner aux gens comment s'aider eux-mêmes dans leur propre communauté?

Vous avez dit représenter 30 groupes, monsieur. Il faut d'abord les aider aux niveaux régional et local, leur montrer, dans un cadre coopératif, comment vivre au sein de la société canadienne dont l'organisation est différente. Que faites-vous à ce chapitre?

[*Texte*]

Mr. Parekh: I will give you some idea of the kind of things that we have already started.

Mrs. Finestone: "Incubators" is the word I looking for.

Mr. Parekh: Incubators. Fine.

Let me just give you some idea of the kinds of things that we have been planning. I must also emphasize that we came into being about nine months ago so this is not a very old organization. We are still trying to find our own way, but in the meantime, because of the challenges that we are facing, there are a couple of things that we are already doing.

To go first to the question accreditation, there are a number of issues, and I want to raise a few of them having done a study on some of these professions. One is that in Canada this whole question is extremely difficult to deal with at the national level because it falls within provincial jurisdiction. In every province we have dozens of professional associations that are independent in their own right, so even at the national level for a professional moving from one province to another province there is not any national standard in a number of them. There are some that are now starting to develop that. That is one issue.

The second issue is that in most provinces these professions have almost a *carte blanche* cheque on their jurisdictions. They say they can form the rules and regulations and procedures that will allow a person into a particular profession.

I must in fairness to these associations also say that when these rules and procedures were put into effect at one time, there may have been some valid reasons. However, what has happened is that with the influx of very highly qualified immigrants to Canada these very procedures are acting as barriers to entry into the professions, and that's where the role model question you brought up has also come up.

In terms of our own regional organizing, what we have done is out of 30 groups we have selected a steering committee made up of representatives from all across the country, from Vancouver to Halifax. We have not yet gotten representation from each of the Atlantic provinces, but that is certainly one thing we are doing. Otherwise we have representatives in each of these provinces, and through them we are beginning to organize regional subgroupings of a larger group, because we feel that is one way to filter information back and forth, to provide the kind of better type of approach that you are talking about, because we feel in the area of training that is a kind of approach that is going to be very, very important. Also for the mobility of labour across the country it is not just going to be in one or the other province. That is one thing we are doing.

In addition to that, through the Canadian Labour Force Development Board, in Canada, all across this country, all of the provinces are also organizing local labour force development boards. Ontario, for example, has just recently established the Ontario Training Adjustment Board. Similar things are happening in British Columbia, in Nova Scotia, all over this country. We are also plugging ourselves into those movements, because again we feel that we're all going to

[*Traduction*]

M. Parekh: Je vais vous donner un aperçu de ce que nous avons déjà entrepris.

Mme Finestone: Des «incubateurs», voilà le mot que je cherchais.

M. Parekh: Oui, des incubateurs.

Laissez-moi vous donner les grandes lignes de ce que nous avons planifié. Je dois d'abord souligner que nous n'existons que depuis 9 mois; notre organisation n'est donc pas très vieille. Nous cherchons encore notre voie mais, entretemps, étant donné les défis que nous devons relever, nous avons déjà amorcé quelques projets.

Tout d'abord, la reconnaissance professionnelle soulève différentes questions, et j'en énumérerai quelques-unes puisque j'ai mené une étude sur certains métiers. Au Canada, il est extrêmement difficile de traiter de cette question au niveau national puisqu'il s'agit d'une compétence provinciale. Dans chaque province, il y a une douzaine d'associations professionnelles indépendantes de sorte que, lorsqu'un professionnel passe d'une province à une autre, il le fait souvent en l'absence de normes nationales. On a commencé à oeuvrer en ce sens. C'est là la première question.

La deuxième question est la suivante: Dans la plupart des provinces, ces associations professionnelles ont carte blanche dans leur champ de compétence. Chaque corporation professionnelle affirme pouvoir fixer les règles et les procédures d'exercice de sa profession.

En toute justice, je dois reconnaître que, lorsque ces associations ont établi ces règles et ces modalités, elles avaient de bonnes raisons de le faire. Cependant, avec l'arrivée d'immigrants hautement qualifiés au Canada, ces règles sont devenues des obstacles empêchant les nouveaux arrivants d'accéder à ces professions. Voilà où la question des modèles, que vous avez soulevée, entre en jeu.

Pour ce qui est de notre organisation au niveau régional, à partir de nos 30 groupes, nous avons créé un comité de direction formé de représentants de toutes les régions du pays, de Vancouver à Halifax. Nous n'avons pas encore de représentants de chacune des provinces de l'Atlantique, mais nous y travaillons. Toutes les autres provinces sont cependant représentées et, avec leur aide, nous avons commencé à créer des sous-groupes régionaux. Nous estimons que, ainsi, l'information sera mieux transmise et nous pourrons mieux mettre en oeuvre le genre de démarche dont vous avez parlé, car, dans le domaine de la formation, elle sera d'une grande importance. Cela touche aussi à la mobilité de la main-d'oeuvre au pays, puisque cela ne s'appliquera pas seulement à l'une ou l'autre des provinces. Voilà un autre de nos projets.

En outre, par l'entremise de la Commission canadienne de mise en valeur de la main d'oeuvre, on met actuellement sur pied des commissions de mise en valeur de la main d'oeuvre dans chacune des provinces. Par exemple, l'Ontario a récemment créé le Programme ontarien d'adaptation de la formation. Des initiatives semblables sont en voie d'élaboration en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Ecosse et dans tout le pays. Nous restons en contact avec ces

[*Text*]

have to work together rather than in isolated instances and in isolated situations.

Mrs. Finestone: Are you getting commitment for targeted funding so these incubators at the local and regional levels can be set up, whether it's provincial or federal?

Mr. Parekh: That is one thing we are exploring right now. We have been told that there is some funding available, and in fact just as late as today we have been given some information and we are exploring those avenues because funding, of course, is a big issue in all of this. We feel that kind of funding is very well spent both from the federal and the provincial jurisdictions.

Mrs. Finestone: Not if it's for six to twelve weeks. That's absolutely useless.

• 2205

Mr. Parekh: No, it has to be for quite a bit longer time.

The other thing we are exploring through the Canadian Labour Force Development Board is the whole aspect of self-employment. Again you will find, and statistics will show, that among the immigrant communities—and many of them or most of them are now visible minorities—there is a very large percentage of people who become self-employed for a variety of reasons. Some of them don't find the jobs they are looking for; some of them have a natural inclination to be self-employed. There are many, so we are also looking at that whole approach to self-employment. In fact, the Canadian Labour Force Development Board has made a recommendation to Employment and Immigration on that aspect. Some of these things are happening.

Mrs. Finestone: Did you review all of that with our chairman? Boy, are you lucky.

I congratulate you on the efforts you have undertaken. I hope you get the kind of financial success, technical and personnel support, and particularly the financial support that you are going to need to put this into effect. It won't take just six months to do the kind of incubator training; it is going to take a fairly substantial amount of time. I would love to see you bring incubators right into my riding; you are welcome yesterday, sir.

Mr. Parekh: Just to add one last comment, to get financial support I am sure we are going to approach you to support us in getting that support.

Mrs. Finestone: You won't have any trouble here.

Mme Bertrand: Monsieur Parekh, je voudrais vous poser des questions sur votre recommandation numéro 1, je crois, qui concerne le nombre d'employeurs assujettis à la loi. Vous préconisez. . .

Le président: Quinze employés!

Mme Bertrand: Pourquoi avez-vous suggéré ce chiffre de 15? Avez-vous fait une étude pour savoir combien d'employeurs et surtout combien d'employés de plus cela impliquerait?

[*Translation*]

groupes, car, encore une fois, nous estimons que nous devrons unir nos efforts et ne pas oeuvrer isolément pour corriger des situations isolées.

Mme Finestone: Est-ce que les gouvernements fédéral ou provinciaux se sont engagés à financer la mise sur pied de ces incubateurs aux niveaux local ou régional?

M. Parekh: Nous explorons cette possibilité. On nous a dit que des crédits étaient disponibles, et justement, aujourd'hui, nous avons reçu plus de détails à ce sujet; nous explorons toutes les avenues, car le financement, bien sûr, est un aspect essentiel de toute cette question. Nous estimons que ce serait une très bonne façon pour les gouvernements provinciaux et fédéral de dépenser leur argent.

Mme Finestone: Pas pour des programmes de six à douze semaines. Cela est absolument inutile.

M. Parekh: Non, il faut que ce soit à plus long terme.

Nous étudions aussi par le biais de la Commission canadienne de la mise en valeur de la main-d'oeuvre toute la question du travail indépendant. Encore une fois, vous constaterez en examinant les statistiques que, au sein des communautés d'immigrants—dont bon nombre sinon la plupart sont des minorités visibles—un grand pourcentage de personnes optent pour le travail indépendant pour diverses raisons. Certains ne trouvent pas l'emploi qu'ils recherchent, d'autres préfèrent simplement être à leur compte. Ces gens sont nombreux, et c'est pourquoi nous étudions toute la question de l'activité indépendante. En fait, la Commission canadienne de la mise en valeur de la main-d'oeuvre a fait une recommandation à Emploi et Immigration à cet égard. Voilà le genre de choses qui existent.

Mme Finestone: Vous avez étudié tout cela avec notre président? Eh bien, vous en avez de la chance.

Je vous félicite pour vos efforts. J'espère que vous connaîtrez le succès financier et technique et que vous obtiendrez le soutien en ressources humaines et surtout financières, dont vous aurez besoin pour mener tout cela à bien. Ce genre de formation en incubateur prendra plus de six mois; cela nécessitera beaucoup de temps. J'aimerais bien que cela se fasse dans ma circonscription; vous êtes le bienvenu, car les besoins sont pressants.

M. Parekh: Une dernière remarque: pour obtenir du soutien financier, nous solliciterons certainement votre appui.

Mme Finestone: Vous n'aurez certainement pas de difficulté.

Mrs. Bertrand: Mr. Parekh, I would like to ask a question on what I believe is your recommendation number one on the employers that should be covered by the act. You favour. . .

The Chairman: Employers with 15 employees.

Mrs. Bertrand: Why did you suggest this number of 15? Did you do a study to determine the number of additional employers and especially of additional employees that would cover?

[*Texte*]

Mr. Parekh: I think there are a number of aspects to it, and I'm going to invite my colleague to add to my comments.

I would like to point out that right now in Canada the fastest growing segment of business is small business—businesses that have 15 or more employees. We have to cover this segment of our business population as part of any employment equity legislation. In terms of the number of employees, especially those covered under federal jurisdiction—and I don't have those statistics right at hand right now—they probably are not going to be in hundreds of thousands, but that certainly is the fastest growing segment. This is also where many visible minorities find it somewhat easier to access employment; yet, if there is no employment equity there, they are going to find that the doors will be closed for them even with the small employers.

Does it really matter what the size of the employer is? Employment equity has to apply to all employers. I don't believe we can simply say that just because an employer is large... There is certainly a greater responsibility, but we would like to see that application of the legislation is taken down to employers with 15 or more employees.

Mr. Williams: If we are not getting the maximum effect out of the larger employers, maybe we have a better chance of increasing our representative numbers by increasing the number of employers covered. At this stage, as the act stands, it is not really working. We're looking at it as a phase-in approach: one, toughen the legislation; and two, increase the coverage. Perhaps in that way we can have an increasing representation of visible minorities and other designated groups in terms of the numbers.

• 2210

Mme Bertrand: J'aimerais vous dire qu'Emploi et Immigration Canada a fait une étude préliminaire pour voir ce que cela impliquerait. Actuellement, il y a 370 entreprises qui sont assujetties à la loi. Cela représente 631,000 employés, soit environ 5 p. 100 de la population canadienne active. Si tous les employeurs ayant 20 employés et plus étaient couverts, cela voudrait dire 2,240 employeurs, mais seulement 5.7 p. 100 de la population active. En un mot, beaucoup, beaucoup plus d'employeurs seraient soumis à la loi. Est-ce qu'on aurait les ressources nécessaires pour la mise en oeuvre de cette loi? On assujettirait 2,240 employeurs à la loi simplement pour augmenter de 0.7 p. 100 le nombre d'employés couverts.

Mr. Parekh: Let me again emphasis that in this whole area of employment equity, as I see it, we can have a lot of numbers, and that is, in a way, unfortunate, because then we get hung up on numbers. What I would like to suggest is that, sure, by putting these numbers together you can say, well, if it is only going to 0.7% and you're going to have so many employers... Imagine the bureaucracy we are going to need and imagine the hardship this is going to cause, and all of those arguments are going to come into play.

[*Traduction*]

M. Parekh: Cette question comporte plusieurs aspects et j'invite mon collègue à ajouter des remarques s'il le désire.

J'aimerais souligner que, à l'heure actuelle au Canada, ce sont les petites entreprises qui augmentent le plus rapidement, les entreprises comptant 15 employés ou moins. Toute loi sur l'équité en matière d'emploi devrait régir d'une façon ou d'une autre cette partie des entrepreneurs. Pour ce qui est du nombre d'employés que cela toucherait, particulièrement ceux qui tombent sous le coup de la juridiction fédérale—je n'ai pas ces statistiques sous la main—ils ne seront probablement pas des centaines de milliers, mais c'est le groupe qui croît le plus rapidement. En outre, il est plus facile pour bon nombre de membres des minorités visibles de trouver un emploi dans une petite entreprise; or, si l'équité en matière d'emploi n'y est pas exigée, ils n'auront plus accès à ces petites entreprises.

La taille de l'entreprise est-elle si importante? L'équité en matière d'emploi doit s'appliquer à tous les employeurs. Je ne crois pas que nous puissions dire que, simplement parce qu'une société est plus grande... Ses responsabilités sont certainement plus grandes à cet égard, mais nous aimerions que la loi s'applique également aux employeurs dont l'entreprise compte 15 employés ou plus.

M. Williams: Si nous n'avons pas encore réalisé l'équité en matière d'emploi dans les grandes entreprises, nous améliorons peut-être nos chances de le faire en augmentant le nombre d'employeurs régis par la loi. La loi telle qu'elle existe actuellement n'est pas vraiment efficace. À nos yeux, c'est une approche par étapes: un, renforcer la loi; et deux, en élargir la portée. Ainsi, nous pourrons peut-être augmenter la représentation des minorités visibles et le nombre des groupes désignés.

Mrs. Bertrand: Employment and Immigration Canada carried out a preliminary study to see what that would imply. Today, 370 companies fall under the act. That represents 631,000 employees, approximately 5% of the Canadian working population. If every company employing 20 employees or more was covered, that would represent 2,240 employers, but only 5.7% of the working population. In short, many more employers would have to submit to the act. Do we have the necessary resources to enforce the act? Two-thousand-two-hundred-and-forty employers would have to abide by the law simply in order to increase the number of covered employees by .7%.

M. Parekh: J'aimerais souligner de nouveau que dans tous les domaines de l'équité en matière d'emploi, à mon avis, on peut avancer toutes sortes de chiffres, et dans un sens c'est malheureux, parce qu'on s'attarde trop aux chiffres. J'aimerais ajouter que, évidemment, lorsqu'on additionne ces chiffres on peut en venir à la conclusion que le résultat sera seulement 0,7 p. 100, et un tel nombre d'employeurs... Pensez à la bureaucratie qui devra être mise en place et aux problèmes que cela va causer, ainsi qu'à tous les arguments qui seront invoqués.

[*Text*]

However, I think the principle is what we are looking at and the principle ought to apply. Again, I want to go back to what I said earlier, that this is the fastest growing segment of our business population in Canada. Right now, you have this many, but you are going to have many more. And what happens here in the federal Public Service, in the federal jurisdiction, they also assess model for outside and that is of greater concern. So if the federal legislation does not cover employers who have 15 or more employees, then, what we see happening is that other pieces of legislation outside of federal jurisdiction will more or less follow suit. In that situation, this may not be only 0.7%, it may be much greater. I can assure you of that.

Mrs. Bertrand: It's not even 7%; 4.7% instead of 5%.

Mr. Parekh: Yes, that's what I mean. So the difference is not going to be only 0.7%, it is going to be much greater if you go out to other jurisdictions. We feel that the federal legislation, which is looked upon as a model by many other jurisdictions in employment equity, and in other areas as well, ought to set a standard that is fair and equitable and applies to smaller employers as well.

Mrs. Bertrand: Thank you.

The Chairman: If there are no other questioners, I have a question or two myself.

First of all, members of the committee, I have to tell you that I was asked to speak before the national association, in Toronto on Saturday. But in addition to that I have to also declare my other interest, that Mr. Williams is a former employee of mine. He has gone on to bigger and better things. He is obviously a man of outstanding talent and certainly a great benefit in the role that he's now playing.

One of the points that was raised with me on the weekend at your conference, as a matter of fact, was whether or not we had ever considered as a committee applying employment equity to Parliament Hill. Would you like to comment on that?

Mr. Parekh: That was a question that we raised in the past, even when the Employment Equity Act originally was going through various stages in Parliament. Again, we are looking at it as a principle, because Parliament is the seat of democracy in Canada. That is where things have to start. We believe there is ample room for improvement in terms of employment equity on Parliament Hill. We certainly feel it is an area your committee should look at very closely.

• 2215

The Chairman: With respect to the question of accreditation of foreign degrees and training, have you any legal opinions as to whether or not the federal government could implement that with respect to the constitutional situation?

Mr. Parekh: I think what is happening does not necessarily need a legal opinion. In the past we have raised this matter with a number of ministers of multiculturalism and employment and immigration and the question of

[*Translation*]

Par contre, je crois que ce qui importe, c'est le principe, et qu'on doit le mettre en oeuvre. J'aimerais revenir à ce que j'ai dit auparavant, c'est-à-dire que cela représente le groupe à plus forte croissance dans le secteur des affaires au Canada. À l'heure actuelle, il y en a un certain nombre, mais à l'avenir il y en aura encore plus. Ce qui se passe au sein de la Fonction publique fédérale, dans le domaine fédéral, sera évalué en tant que modèle pour le secteur privé, et cela cause de sérieuses inquiétudes. Par conséquent, si la loi fédérale n'inclut pas d'employeurs qui ont 15 employés ou plus, la même chose se produira dans les lois qui ne relèvent pas de la compétence fédérale. Si c'est le cas, le pourcentage pourrait être bien supérieur à 0,7 p. 100. Cela, j'en suis sûr.

Mme Bertrand: Ce n'est pas 7 p. 100; c'est 4,7 p. 100 au lieu de 5 p. 100.

M. Parekh: Oui, c'est ce que je disais. La différence ne sera donc pas seulement de 0,7 p. 100, elle sera beaucoup plus grande dans d'autres juridictions. À notre avis, la loi fédérale, parce qu'elle sera perçue comme un modèle par d'autres juridictions dans le domaine, entre autres, de l'équité en matière d'emploi, devrait établir des normes justes et équitables applicables aussi aux petits employeurs.

Mme Bertrand: Merci.

Le président: Si personne d'autre n'a de questions, j'aimerais en poser une ou deux.

D'abord, je dois dire aux membres du comité qu'on m'a demandé de faire un discours devant l'association nationale samedi à Toronto. J'ai une autre chose à vous dire, à savoir que M. Williams a déjà travaillé pour moi. Mais il s'est envolé vers de plus hautes sphères. Il est évident que c'est un homme de grand talent et qui apporte beaucoup dans son rôle actuel.

Au cours de votre conférence la fin de semaine passée, une des questions qui a en fait été soulevée était de savoir si, en tant que comité, on avait déjà pensé à appliquer une politique d'équité en matière d'emploi sur la Colline parlementaire. Avez-vous un commentaire là-dessus?

M. Parekh: C'est une question que nous avons soulevée dans le passé, même à l'époque où la Loi sur l'équité en matière d'emploi passait à l'origine, les diverses étapes législatives au Parlement. Je répète qu'à nos yeux il s'agissait d'une question de principe parce que le Parlement est le siège de la démocratie au Canada. Cela devrait représenter notre point de départ. Selon nous, il y a encore beaucoup de progrès à faire dans l'équité en matière d'emploi sur la colline parlementaire. À notre avis, votre comité devrait se pencher davantage sur cette question.

Le président: Pour ce qui est de l'accréditation des diplômes acquis à l'étranger et de la formation, avez-vous reçu des opinions juridiques pour savoir si le gouvernement fédéral pourrait les reconnaître compte tenu de la situation constitutionnelle?

M. Parekh: Je ne crois pas qu'on ait nécessairement besoin d'opinion juridique. Nous avons, dans le passé, soulevé cette question avec plusieurs ministres du Multiculturalisme et d'Emploi et Immigration; on soulève toujours la question

[*Texte*]

jurisdiction always comes up. So I think that while the jurisdiction issues are there we still ought to have some kind of a national structure that is going to look at the country as a whole in terms of such various professions as medical, engineering, architecture, you name it. Then how can we develop some equivalency among these? Once we do that how do we plug in qualifications from other countries and make sure they are applied on a standardized basis across the country? That is one of the biggest issues.

The Chairman: Would that organization be the Canadian Labour Force Development Board as opposed to employment equity legislation?

Mr. Parekh: Precisely. That is one of the things we will be doing. But we are suggesting here that you really review and examine this particular matter very closely and give us some ideas and recommendations. Perhaps you could even provide some measures in the legislation itself that will make this kind of thing happen.

Mr. Williams: Before you raise the point of the board, Mr. Redway, as part of our final recommendation we thought it was imputed that if a commission were set up on employment equity, it would work closely with the board itself in terms of the whole area of employment equity and training. It would assist the designated groups in terms of developing training because, as was mentioned earlier, the designated groups have representatives on the board. Those representatives will try to ensure that some measures are taken that will assist the whole area of training for designated groups, but they are going to need some help. In fact, we made a submission to the committee for a renewed Canada in which we supported the position of the board that a more careful look should be taken in the whole area of training and the role that the Canadian Labour Force Development Board has to play, because at this time the message seems mixed. On the one hand in the proposals for a renewed Canada, the federal government says that this board is supposed to oversee training and set guidelines. On the other hand it says that training is exclusively a provincial jurisdiction; in fact, there is a recommendation that the Constitution recognize that.

This is ambiguous and I think the board made a representation to the committee. We supported the contention of the board that if you set up a board that is supposed to set standards for training in the country and then you say that the provinces have exclusive jurisdiction, you are sending mixed messages. In fact, one of the good things about the board, even before it was set up, was that there was consensus between business and labour. The equity groups were included and education. The government insisted that this rare consensus was something that had to be maintained. On the other hand, though, they seemed to be coming along and almost pulling the rug from under the board, which is set up to go in that direction, by then saying the provinces are going to have that role.

[*Traduction*]

de la juridiction. Je crois que même si cette question se pose, nous devrions avoir une certaine structure nationale qui englobe tout le pays pour toutes sortes de professions, comme la médecine, l'ingénierie, l'architecture, etc. Ensuite, il faut se demander comment élaborer des critères d'équivalence entre ces professions, puis comment intégrer les compétences acquises à l'étranger dans un système normalisé à l'échelle du Canada. Voilà un des plus grands problèmes.

Le président: Est-ce qu'on parle de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre par opposition à la loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Parekh: Précisément. C'est une des choses que nous allons faire. Mais nous vous suggérons de bien réviser et d'étudier cette question de près, puis de nous faire des recommandations et de nous suggérer quelques idées. Vous pourriez même présenter certaines mesures, et on pourrait les intégrer dans la législation qui rendra possible ce genre d'initiative.

M. Williams: Avant de soulever la question de la commission, monsieur Redway, nous avons cru, dans le cadre de notre dernière recommandation, que si l'on créait une commission chargée d'étudier l'équité en matière d'emploi, celle-ci pourrait travailler étroitement avec la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre et étudier tout le domaine de l'équité en matière d'emploi et de la formation. La nouvelle commission pourrait aider les groupes désignés à créer des programmes de formation parce que, comme on l'a dit plus tôt, les groupes désignés ont des représentants à la Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Ces derniers veilleront à ce que des mesures soient prises pour aider les groupes désignés dans le domaine de la formation, mais ils auront besoin d'aide. En fait, nous avons soumis un mémoire au comité pour un Canada renouvelé, dans lequel nous avons appuyé à la fois la position de la Commission, qui est d'examiner de plus près tout le domaine de la formation, ainsi que son rôle. Car à l'heure actuelle il semble y avoir contradiction. D'un côté, le gouvernement fédéral, dans ses propositions pour un Canada renouvelé, soutient que cette commission est chargée de la formation et de l'élaboration de lignes directrices. Mais de l'autre, il prétend que la formation est un domaine de compétence exclusivement provinciale; en fait, on recommande que cela soit enchâssé dans la Constitution.

Ces messages sont ambigus, et je crois que la commission en a parlé au comité. Nous l'appuyons lorsqu'elle affirme que, si l'on crée une commission chargée d'élaborer des normes de formation à l'échelle du pays, pour ensuite ajouter que la formation est de compétence exclusivement provinciale, on sème la confusion. Avant même la création de la commission, la situation était positive parce qu'il y avait consensus entre le patronat et les syndicats. On avait inclus les groupes d'équité ainsi que l'éducation. À l'époque, le gouvernement avait souligné que ce genre de consensus était rare et qu'il fallait le préserver. Mais ensuite il semble qu'on a coupé l'herbe sous le pied de la commission, qui était prête à travailler en ce sens, en annonçant que les provinces allaient maintenant jouer ce rôle.

[*Text*]

• 2220

We can see that a commission on employment equity can help us in working with the board to strengthen some of the areas for standardization at the federal level. In fact, we also said in our presentation that what gains we have made as equity groups have been made through federal legislation. For the most part the provinces have not been as forthcoming as the federal government. If you look at the area of multiculturalism, for instance, and you look at the Charter, it is in these areas at the federal level that we have had some support and have made some advances. So it is key that a committee such as this must try to help us to maintain the gains we have made and try to help us to make more advances.

The Chairman: Thank you both very much for your helpful input. We appreciate your brief and your comments.

The committee stands adjourned.

[*Translation*]

Il est donc possible qu'une commission sur l'équité en matière d'emploi nous soit utile si elle collabore avec la Commission de la mise en valeur de la main-d'oeuvre pour renforcer certaines normes au niveau fédéral. En fait, nous avons également dit dans notre exposé que les progrès réalisés en tant que groupe d'équité ont été possibles grâce aux lois fédérales. Dans l'ensemble, les provinces se sont montrées moins disposées que le gouvernement fédéral à en parler. Prenons le multiculturalisme, par exemple. Si l'on examine la Charte, on voit que le gouvernement fédéral nous a appuyés et que nous avons pu faire des progrès. Il est donc primordial qu'un comité comme le vôtre nous aide à préserver les progrès réalisés et à en faire d'autres.

Le président: Je vous remercie tous les deux de votre utlie contribution. Nous vous savons gré de votre mémoire et de vos commentaires.

La séance est levée.

APPENDIX "EQUI-1"

CANADIAN ALLIANCE FOR VISIBLE MINORITIES

A BRIEF PRESENTED

TO:

THE HOUSE OF COMMONS SPECIAL COMMITTEE

TO

REVIEW EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION

BY:

THE CANADIAN ALLIANCE FOR VISIBLE MINORITIES

67 Northpark Drive, Ottawa, Ontario K1B 3Y7
Telephone: (613) 834-1268 Facsimile: (613) 834-1237

EMPLOYMENT EQUITY

Introduction:

The Canadian Alliance For Visible Minorities (the Alliance) has concluded that after more than five (5) years in operation, the Employment Equity Act (the Act) has failed to make progress in bringing about equality in the workplace, or in correcting disadvantage in employment experienced by women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and, above all, those who because of their race or colour are considered in a visible minority in Canada (the designated groups). As a consequence, skill and qualifications of the designated groups continue to be under-utilized in employment due to the persistence of attitudinal and systemic barriers.

The 1991 Annual Report of Employment & Immigration Canada (EIC) page 3 stated as follows:-

> "EIC recognizes that the four designated groups have higher unemployment rates and lower average wages than the rest of the work force, and that they are disproportionately represented in a narrow range of occupations."

This comment by the Federal Government watchdog for Employment Equity is not only disturbing but raises serious doubts as to whether there is the cogent political will to achieve in reality employment equity in Canada.

Apparently the Federal Government can achieve, when serious, the objectives of any program. For instance, the speed with which it concluded the Canada-U.S. Free Trade Agreement and the effectiveness of its efforts with respect to the bilingual/ francophone program. The failure of the Employment Equity program to produce meaningful results has left the visible minorities disenchanted with the Federal Government and its top bureaucrats.

Weaknesses of the Act:

Principally the Act has failed because it is riddled with inherent weaknesses, so glaring that one is forced to conclude that they are deliberate for the bureaucracy to undermine the Act.

1. A glaring weakness is the exclusion of all Federal Government departments from the application of the Act. This exclusion, by its very nature, conveys a strong message to those subject to the Act that the Government itself is not sincere about employment equity. The Federal Government should not obligate any employer to comply with any matter of law or equity without itself being so obligated. If the Federal Government is serious about creating a healthy employment equity environment, it should lead by example. The bureaucrats will argue that there was no need to have the Act apply to the Government departments because it had in place an employment equity policy established by the Treasury Board a few months before the Act was proclaimed. This argument underscores the determination of the bureaucracy to have its own way while inflicting discipline and control on others. Thus the bureaucracy figures prominently in the causes of the failure of the Act. When bureaucrats can with impunity silence elected members of Parliament, employers can clearly determine who holds the sceptre of power.

Our elected representatives must retrieve their power from the bureaucracy and take care to ensure not only that all programs are properly and equitably implemented by demanding an accounting from the bureaucrats. The Soviet Union has ceased to exist by the stifling of the bureaucrats, the Parliament dissolved itself in December 1991.

2. A provision of the Act which decries clarity is section 4 dealing with "Employers Duty". It makes mandatory for all employers to whom the Act applies to identify and eliminate "each of the employer's employment practices not otherwise authorized by law, that results in employment barriers against persons in designated groups." The Act is, however, deafeningly silent as to how the employers involved should go about complying with this manadatory requirement. Similarly, it is silent with respect to sanctions for non-compliance.

3. In addition, section 4 obligates the employers to institute positive practices and policies to ensure that "persons in designated groups achieve a degree of representation in the various positions of employment that is at least proportionate to their representation

(i) in the work force, or

(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualifications, eligibility or geography and from which the employer may reasonably be expected to draw or promote employees.

The Act does not define "work force" but it is being interpreted by EIC as those who reported as employees of an employer under Federal jurisdiction who are subject to the Act. Nevertheless, a better approach is to have the work place truly reflect the composition of the population and accord to visible minorities the same proportional representation that is extended to women and francophones.

At present, visible minorities constitute 14 per cent of the population of Canada. That percentage should be the target to be aimed for in the Federal Public Service and in each occupational category. This approach is equitable and easily comprehensible rather than some computed formula of the Treasury Board which seems to have been conjured up by a drunk Philadelphia lawyer with a twisted mind.

4. Section 6 of the Act requires every employer subject to it to file with the Minister of EIC (the Minister) on or before June 1 of each year a report setting out specific information from which one can gauge the implementation of the employment equity program. Failure to file renders an employer, under section 7, "guilty of an offence and liable upon conviction to a fine not exceeding fifty thousand dollars." The Act covers 361 employers but to date only two (2) companies: Canada Messenger and Transportation Systems Inc., Winnipeg and Murray Hill Limousine Services, Montreal, have been fined under this section. They were fined $1,600.00 and $3,000.00, respectively. These fines are ridiculously low and are tantamount to a licence not to comply. The fines should be such that they would deter employers from breaking the law.

5. Section 7 should be amended to provide a fine for first time offenders of $20,000.00 and for subsequent offenders between $25,000.00 and $50,000.00. The amendment should also provide for fining directors and chief executives of the employer.

6. Section 8 is another provision of the Act where one encounters significant weakness. That section requires the Minister to send to the Canadian Human Rights Commission (CHRC) a copy of each report filed with EIC by the employers. It does not specify how CHRC should use the report. It is true that CHRC has statutory authority to initiate an investigation under section 43 of its constituting Act when there are reasonable grounds to believe that systemic discrimination exists. The authority of the CHRC to initiate a complaint and thereafter investigate it has been challenged in the Federal Court of Canada. Therefore, clear legislation is therefore required to enunciate the mandate of CHRC with respect to the reports filed by the Minister under section 8 of the Act.

7. The heavy work load of the CHRC suggests a more practical and beneficial manner would be to establish a Commissioner of Employment Equity. It is too important a social and economic issue to be shunted off to an overburdened CHRC to address this inequity.

8. A further weakness of the Act is that it does not contain any auditing authority. As the Act currently stands, the Minister's function is limited to analysing the reports filed by employers and producing a consolidated report with respect to the same. Noteworthy, however, that the Minister has no authority to verify the reports. Moreover, there is no provision in the Act to compel employers to allow EIC officials to inspect books and records and order obtention of documents.

The Federal Contractors Program:

The administration of both the Act and the Federal Contractors Program (Program) comes under EIC. With regard to the Program, all organizations with 100 or more employees bidding on Federal Government contracts of $200,000.000 or more are required to:

(a) certify their commitment to implementing an employment equity program;

(b) identify and remove artificial barriers to selecting, hiring, promoting and training members of the designated groups; and

(c) increase the participation of designated groups at all levels of employment.

Failure to comply with the foregoing requirements will result in disqualification from bidding on Federal Government contracts.

Of the approximately 1,358 organizations that come within the purview of the Program, 250 or less than 20 per cent have been found to be in compliance therewith (EIC Annual Report, 1991). Of the 1,108 found to be in breach of the Program only two (2) have been disqualified from bidding on contracts. Unlike the Act, the Program gives EIC access to premises and records on the employment status of the designated groups when contractors have signed certificate of compliance. Obviously, either EIC does not have the resources to do the job or employment equity is of such a low priority that scant regard is paid to the enforcement of the Program. We believe that the latter is in fact the case.

Correction of historic disadvantage:

The Act provides for special measures to make up for historic disadvantage suffered by designated groups. This provision is honoured only in the breach as far as visible minorities are concerned. Not a single member of the visible minority group has been accorded any treatment or accommodation in correction of his or her historic disadvantage, i.e., through being victim of systemic discrimination.

Dr. Maxwell Yalden, Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission, in his 1989 Annual Report quite candidly concluded that "Institutions that ought, in principle, to be among the most impartial sometimes reveal themselves to be bigoted and self-serving." He made it clear that "there is corresponding loss of public trust, and we feel shamed by our collective inadequcy."

Visible minorities have known, experienced and witnessed the bigotry of the bureaucracy in the Federal departments and Crown Corporations for sometime, to wit:

(a) the Department of External Affairs and International Trade has 106 high commissioners and ambassadors but does not have a single visible minority in those positions or any one close to them;

(b) the Department of Justice excludes visible minority lawyers from managerial positions or from positions of authority;

(c) the entire Justice System has over 700 federally appointed judges only three (3) of whom are visible minorities.

(d) the Canadian International Development Agency which by and large aids third world countries does not have visible minorities in positions of authority.

(e) Air Canada, our national flag carrier, employs visible minorities in low paying jobs and jobs of low status,

and

(f) the Treasury Board, the employer of the Federal public servants, does not have more than a handful (less than five) visible minorities in its employ, none of whom is in a senior managerial position.

Failure of Employment Equity and its consequences:

All the initiatives of the Federal Government pursuant to Employment Equity have failed miserably in their application to visible minorities, and one can categorize it with a clear conscience as the bastion of intolerance and systemic discrimination. As a result of this unfortunate posture, visible minorities experience:

(a) higher unemployment,

(b) job ghettoization,

(c) low wage levels,

(d) low employment status,

(e) under employment and high lay-off rates,

(f) low participation rate in managerial positions,

(g) forced retirement,

(h) harassment in the work place,

(i) red circling,

(j) demotion, and

(k) dismissal without cause.

The bureaucracy is impervious to public conscience while proclaiming that Employment Equity is working. Nothing could be further from the truth. The bureaucracy and Crown corporations are quick to point out that they have systems in place to deal with systemic discrimination as if that were an end in itself. What really matters is hard evidence, and the result so far is as expressed in the preceding paragraph, namely, the prevalence of systemic discrimination everywhere.

If, therefore, the results are not positive with respect to employment equity, it must follow that the system which produced that result should be changed or overhauled. Any such action is likely to meet with stiff opposition from all employers because it represents their own intellectual property. Therein also lies another reason why bureaucrats advocate its retention and blame the visible minorities themselves for its failure. Their advocacy for status quo, or their attribution of blame to visible minorities themselves, should be taken by the members of Parliament with the proverbial grain of salt.

RECOMMENDATIONS

The Alliance makes the following recommendations:

1. Parliament should consolidate the Federal Employment Equity Program, the Federal Government policy with respect to Employment Equity and the Federal Contractors Program under a single Federal Act. The resulting legislation should be applicable to all employers, including the Federal Government departments and Crown Corporations, without exception or exemption.

2. Parliament should require top bureaucrats to respond to all policies and programs of the Federal Government and hold them personally accountable for non-compliance by promoting, demoting, dismissals and lateral transfers.

3. Parliament should either amend the Act to remove the weaknesses described herein, namely, sanctions, auditing, etc., or establish a Commissioner for Employment Equity, bearing in mind that voluntary compliance with Employment Equity does not work and therefore any legislation concerned must be sufficiently compelling so as to ensure program effectiveness within a brief period, i.e., 6 months.

4. Special measures to rectify historic disadvantage should be so defined in legislation as to make amends, provide compensation for past discrimination against visible minorities (as has been done with respect to women). In a civilized country no wrong should go bereft of a remedy. Just as we have recognized the discrimination and inequities visited upon Japanese Canadians and paid compensation therefor, we should do likewise for the designated groups.

5. Should it be found appropriate to establish a Commissioner for Employment Equity, he or she should report directly to Parliament as this will ensure the avoidance of a conflict with departments such as the Department of Justice and would instil confidence in his or her impartiality.

6. Legislation should set targets based on proportional representation, to ensure that the designated groups are treated fairly. Unless this is done, only the francophones and women will enjoy that necessary accommodation, thus placing Canadian unity in jeopardy.

If we do not honestly, openly and realistically deal with employment equity instead of deluding ourselves that it takes a long time to implement, the light which we perceive at the end of the tunnel, will in fact be an enormous freight train of discontent which will railroad us into ridicule and inflict enormous damage to the Canadian mosaic that will take generations to rectify.

Ottawa, Ontario
January 10, 1992

APPENDICE «EQUI-1»

L'ALLIANCE CANADIENNE POUR LES MINORITÉS VISIBLES

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ AU

COMITÉ SPÉCIAL
DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CHARGÉ D'EXAMINER
LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

PAR

L'ALLIANCE CANADIENNE
POUR LES MINORITÉS VISIBLES

67, prom. Northpark, Ottawa (Ontario), K1B 3Y7

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Introduction

L'Alliance canadienne pour les minorités visibles constate que, plus de cinq ans après sa mise en vigueur, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* n'a pas permis de réaliser des progrès vers l'égalité en milieu de travail ni de remédier aux désavantages en matière d'emploi que connaissent les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et surtout ceux que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada (les *groupes désignés*). En conséquence, les compétences professionnelles des groupes désignés continuent d'être sous-exploitées par suite de la persistance des obstacles comportementaux et systémiques.

Le rapport annuel 1991 d'Emploi et Immigration Canada dit, à la page 3:

> "EIC reconnaît que les quatre groupes désignés connaissent plus de chômage et gagnent en moyenne moins que le reste de la population active et sont représentés d'une façon disproportionnée dans une gamme étroite de professions."

Non seulement cette observation de l'organisme fédéral chargé de surveiller l'application de l'équité en matière d'emploi est-elle troublante, mais elle soulève des doutes sérieux quant à l'existence d'une volonté politique de réaliser l'équité en matière d'emploi au Canada.

Lorsqu'il le veut vraiment, le gouvernement fédéral peut atteindre les objectifs de n'importe quel programme, comme en témoignent la vitesse à laquelle a été conclu l'Accord de libre-échange avec les États-Unis et l'efficacité des efforts déployés dans le domaine du bilinguisme et de la promotion du français. Déçues par l'absence de résultats significatifs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, les minorités visibles sont très insatisfaites du gouvernement fédéral et de ses hauts fonctionnaires.

Faiblesses de la Loi

L'échec de la Loi est principalement dû à des faiblesses inhérentes tellement flagrantes qu'on ne peut s'empêcher de penser qu'elles ont été délibérément placées dans la Loi pour permettre aux bureaucrates d'en saper l'efficacité.

1. Le fait que tous les ministères fédéraux soient soustraits à l'application de la Loi constitue la première faiblesse flagrante. Par sa nature même, cette exclusion suggère aux employeurs assujettis à la Loi que le gouvernement ne prend pas vraiment au sérieux la question de l'équité en matière d'emploi. Le gouvernement fédéral ne devrait imposer à aucun employeur des obligations qu'il ne s'impose pas à lui-même. S'il voulait sérieusement créer un sain climat d'équité dans le monde du travail, le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple. Les bureaucrates soutiendront qu'il n'était pas nécessaire de soumettre les ministères fédéraux à la Loi parce que le Conseil du Trésor avait établi une politique d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique quelques mois avant la proclamation de la Loi. Cet argument prouve que la bureaucratie est déterminée à conserver ses propres critères tout en imposant des normes et des contrôles aux autres. Il est donc clair que cette bureaucratie est l'une des premières causes de l'échec de la Loi. Lorsque les bureaucrates peuvent impunément réduire au silence les représentants élus de la population, les employeurs comprennent parfaitement qui détient le vrai pouvoir dans le pays.

Nos représentants élus doivent retirer à la bureaucratie les pouvoirs qu'ils lui ont délégués et veiller à ce que tous les programmes soient mis en oeuvre d'une manière efficace et équitable en demandant des comptes aux bureaucrates. L'Union soviétique a cessé d'exister par suite des agissements de la bureaucratie, son Parlement s'étant dissous en décembre 1991.

2. L'article 4 traitant des obligations des employeurs est beaucoup trop vague. Cette disposition impose à tout employeur soumis à la Loi de déterminer et de supprimer "ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés". La Loi ne dit rien cependant de la manière dont les employeurs en cause doivent se conformer à cette exigence. Elle ne dit rien non plus des sanctions encourues en cas de non-conformité.

3. De plus, l'article 4 impose à tout employeur soumis à la Loi d'instaurer des règles et des usages positifs "pour que le nombre de membres de ces groupes dans ses différents postes soit au moins proportionnel à leur représentation:

(i) au sein de la population active,

(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé de procéder à ses recrutements ou à l'avancement de ses salariés."

La Loi ne définit pas "population active". Pour EIC, cette expression désigne les salariés des employeurs sous réglementation fédérale assujettis à la Loi. Quoi qu'il en soit, il serait préférable que le milieu de travail reflète vraiment la composition de la population et assure donc aux minorités visibles la même représentation proportionnelle qu'aux femmes et aux francophones.

À l'heure actuelle, les minorités visibles constituent 14 p. 100 de la population du Canada. Ce pourcentage devrait être l'objectif que la fonction publique fédérale et tous les secteurs d'activité devraient viser. Ce serait un objectif équitable et facile à comprendre, qui remplacerait avantageusement les formules alambiquées du Conseil du Trésor qui semblent avoir été conçues par un avocat ivre à l'esprit tortueux.

4. L'article 6 impose à tout employeur assujetti à la Loi de présenter au ministre de l'Emploi et de l'Immigration, au 1er juin de chaque année, un rapport comprenant des renseignements précis permettant de juger du degré de conformité aux objectifs du programme d'équité en matière d'emploi. En vertu de l'article 7, l'employeur qui ne se conforme pas à cette exigence "commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de cinquante mille dollars". La Loi s'applique à 361 employeurs, mais jusqu'ici, seules deux entreprises (Canada Messenger and Transportation Systems Inc. de Winnipeg et Murray Hill Limousine Services de Montréal) ont été condamnées en vertu de cette disposition, respectivement à des amendes de 1 600 $ et de 3 000 $. Ces montants ridiculement bas encouragent en fait les employeurs à ne pas se conformer à la Loi. Les amendes devraient être assez élevées pour dissuader les employeurs de contrevenir à la Loi.

5. L'article 7 devrait être modifié de façon à prévoir une amende de 20 000 $ dans le cas d'une première infraction et de 25 000 $ à 50 000 $ en cas de récidive. La Loi devrait en outre imposer des amendes aux administrateurs et aux cadres supérieurs de l'employeur.

6. L'article 8 de la Loi comporte une autre faiblesse importante: il impose au ministre de transmettre à la Commission canadienne des droits de la personne un exemplaire de chaque rapport présenté à EIC par un employeur, mais ne précise pas ce que la Commission doit faire de ces rapports. Il est vrai que la CCDP a le pouvoir législatif d'ouvrir des enquêtes en vertu de l'article 43 de sa loi constitutive lorsqu'elle a de bonnes raisons de croire à l'existence d'une discrimination systémique. Cependant, ce pouvoir a été contesté devant la Cour fédérale du Canada. Il est par conséquent nécessaire de préciser clairement, dans la Loi, le mandat de la CCDP relativement aux rapports présentés par les employeurs en vertu de l'article 8.

7. Compte tenu de la lourde charge de travail de la CCDP, il serait sans doute plus pratique et avantageux de nommer un commissaire à l'équité en matière d'emploi. Il s'agit d'un domaine social et économique trop important pour ne constituer qu'une activité secondaire d'une Commission déjà surchargée.

8. Autre faiblesse de la Loi, elle ne prévoit aucun pouvoir de vérification. D'après les dispositions actuelles, la responsabilité du ministre se limite à l'analyse des rapports présentés par les employeurs et à la production d'un rapport d'ensemble. Le ministre n'est pas habilité à vérifier les rapports. De plus, la Loi n'autorise pas les responsables d'EIC à examiner les livres et registres des employeurs ou à exiger des documents.

Programme des contrats fédéraux

EIC est chargé d'administrer tant la Loi que le Programme des contrats fédéraux. En vertu de ce programme, tout organisme comptant 100 employés ou plus qui présente une soumission à l'égard d'un contrat fédéral de 200 000 $ ou plus est tenu

a) d'attester de son engagement à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi;
b) de déterminer et de supprimer les obstacles artificiels à la sélection, à l'embauche, à la promotion et à la formation des membres des groupes désignés; et
c) d'accroître la participation des membres des groupes désignés à tous les niveaux d'emploi.

À défaut de se conformer aux exigences précédentes, les entrepreneurs peuvent se voir interdire de soumissionner à l'égard des contrats du gouvernement fédéral.

Sur les quelque 1 358 organismes auxquels s'applique le Programme, 250, soit moins de 20 p. 100, se conforment à ces exigences (rapport annuel 1991 d'EIC). Sur les 1 108 qui y contrevenaient, seuls 2 n'ont pas été autorisés à soumissionner. Contrairement à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Programme permet à EIC d'examiner les dossiers d'emploi des membres des groupes désignés lorsque les entrepreneurs ont signé un certificat de conformité. De toute évidence, EIC n'a pas les ressources nécessaires pour faire son travail ou bien alors l'équité en matière d'emploi a si peu d'importance qu'on ne se soucie pas vraiment d'appliquer les dispositions du Programme. Nous croyons que la seconde possibilité est la plus vraisemblable.

Correction des désavantages historiques

La Loi prévoit des mesures particulières visant à corriger les désavantages historiques subis par les groupes désignés. Personne n'a jamais fait cas de cette disposition en ce qui concerne les minorités visibles. Pas un seul membre d'une minorité visible n'a eu droit à un traitement particulier pour corriger les désavantages subis dans le passé, à titre de victime de la discrimination systémique.

Dans son rapport annuel de 1989, M. Maxwell Yalden, président de la Commission canadienne des droits de la personne, reconnaît avec une grande franchise que les institutions qui devraient en principe compter parmi les plus impartiales se rendent parfois coupables de sectarisme, subordonnant beaucoup de choses à leurs propres intérêts. M. Yalden a ajouté que la confiance du public en est diminuée d'autant et que "nous ressentons une certaine honte par suite de notre insuffisance collective".

Les membres des minorités visibles connaissent depuis un certain temps le sectarisme de la bureaucratie dans les ministères et les sociétés d'État du secteur fédéral. Il suffit de considérer les faits suivants:

a) Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur compte 106 hauts commissaires et ambassadeurs qui ne comprennent aucun représentant d'une minorité visible. Il n'y a pas non plus de membres de minorités visibles parmi leurs proches collaborateurs.

b) Le ministère de la Justice a exclu les avocats appartenant à des minorités visibles des postes de gestion et des postes de commande.

c) Dans tout l'appareil judiciaire fédéral, qui comprend plus de 700 juges nommés, il n'y a que 3 membres de minorités visibles.

d) L'Agence canadienne de développement international, qui aide en général l'ensemble des pays du tiers monde, n'a nommé aucun membre d'une minorité visible à un poste de commande.

e) Notre compagnie aérienne nationale, Air Canada, n'emploie des membres de minorités visibles que dans des postes mal rémunérés et de peu d'importance.

f) Le Conseil du Trésor, qui est l'employeur de tous les fonctionnaires fédéraux, n'a qu'une poignée de membres de minorités visibles parmi ses employés (moins de 5) et aucun d'entre eux n'occupe un important poste de gestion.

L'échec de l'équité en matière d'emploi et ses conséquences

Toutes les initiatives que le gouvernement fédéral a prises dans le domaine de l'équité en matière d'emploi ont échoué lamentablement en ce qui concerne les minorités visibles et l'on peut, sans crainte de se tromper, soutenir que la fonction publique fédérale est un bastion d'intolérance et de discrimination systémique. Par suite de cette malheureuse situation, les membres des minorités visibles

a) connaissent un taux de chômage élevé,
b) ont des postes sans issue,
c) reçoivent de bas salaires,
d) occupent des emplois de bas niveau,
e) sont sous-employés et souvent mis à pied,
f) sont très peu représentés aux niveaux de gestion,
g) sont souvent forcés à prendre une retraite anticipée,
h) sont harcelés dans leur milieu de travail,
i) sont placés dans des échelles de retenue,
j) sont rétrogradés,
k) sont renvoyés sans motif valable.

La bureaucratie est insensible à ces faits et proclame que l'équité en matière d'emploi progresse bien. Rien n'est plus faux. La bureaucratie et les sociétés d'État s'empressent d'affirmer qu'elles ont mis en place des systèmes et mécanismes pour combattre la discrimination systémique, comme si de tels systèmes constituaient une fin en soi. Ce qui importe, ce sont les résultats qui, comme nous l'avons dit au paragraphe précédent, montrent que la discrimination systémique demeure omniprésente.

Si les résultats ne sont pas positifs en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, la seule conclusion logique est que le système qui a produit ces résultats doit être repensé. Toute mesure en ce sens suscitera vraisemblablement une vive opposition de la part de tous les employeurs parce que ce système constitue leur propre propriété intellectuelle. C'est également la raison pour laquelle la bureaucratie préconise le maintien du système et blâme les minorités visibles elles-mêmes pour son échec. De toute évidence, les députés devraient prendre ces arguments avec un grain de sel.

RECOMMANDATIONS

L'Alliance recommande ce qui suit:

1. Le Parlement devrait regrouper le Programme fédéral d'équité en matière d'emploi, la politique du gouvernement fédéral sur l'équité en matière d'emploi et le Programme des contrats fédéraux dans une seule loi fédérale qui s'appliquerait à tous les employeurs, y compris les ministères fédéraux et les sociétés d'État, sans aucune exception.

2. Le Parlement devrait imposer aux hauts fonctionnaires d'appliquer tous les programmes et politiques du gouvernement fédéral et devrait les tenir personnellement responsables des résultats en leur donnant de l'avancement, en les rétrogradant, en les renvoyant ou en les mutant, selon le cas.

3. Le Parlement devrait soit modifier la Loi de façon à en corriger les faiblesses décrites ci-dessus (sanctions, vérification, etc.) soit nommer un commissaire à l'équité en matière d'emploi, sans perdre de vue qu'on ne peut réaliser cette équité par des mesures volontaires. Par conséquent, une nouvelle loi devrait comprendre suffisamment d'exigences obligatoires pour donner des résultats probants à bref délai, par exemple dans les six mois.

4. Les mesures particulières destinées à corriger les désavantages historiques devraient être définies dans la Loi, par exemple le versement d'indemnités en contrepartie de la discrimination dont les minorités visibles ont été victimes dans le passé (comme cela a été fait dans le cas des femmes). Dans un pays civilisé, aucun tort ne devrait être laissé sans remède. Nous avons reconnu la discrimination et les injustices que nous avions fait subir aux Canadiens d'origine japonaise et leur avons versé des indemnisations. Nous devons en faire autant pour les groupes désignés.

5. Si un commissaire à l'équité en matière d'emploi est nommé, il faudrait le faire relever directement du Parlement, afin d'éviter les conflits avec des ministères tels que la Justice et de permettre au public de croire à son impartialité.

6. La Loi devrait fixer des objectifs basés sur la représentation proportionnelle, afin d'assurer un traitement équitable aux groupes désignés. Autrement, seuls les francophones et les femmes bénéficieront de cet avantage, ce qui compromettrait l'unité canadienne.

Si nous n'agissons pas avec honnêteté, ouverture et réalisme dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et continuons à nous nourrir de l'illusion que cette équité est longue à réaliser, nous sombrerons dans le ridicule et infligerons à la mosaïque canadienne d'énormes dommages auxquels il ne sera pas possible de remédier avant très longtemps.

Ottawa (Ontario), le 10 janvier 1992.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Native Council of Canada:

Narda Kathaleen Iulg, Senior Advisor, Aboriginal Employment, Employment Equity.

From the Canadian Council on Rehabilitation and Work:

Lynda White, President;

Rob McInnes, Executive Director.

From the Canadian Alliance for Visible Minorities:

Kristian D. Uppal, President;

Sharon Kajack, Joint Secretary;

Paul Winn, Director;

Joe Sanders, Director.

From the National Visible Minority on Labour Force Development:

Navin Parekh, Visible Minority Representative on the Canadian Labour Force Development Board;

Sylvan Williams, Coordinator.

TÉMOINS

Du Conseil national des autochtones du Canada:

Narda Kathaleen Iulg, conseillière supérieure, Emploi authoctone, Équité en matière d'emploi.

Du Conseil canadien de la réadaptation et du travail:

Lynda White, présidente;

Rob McInnes, directeur exécutif.

De l'Alliance canadienne pour les minorités visibles:

Kristian D. Uppal, président;

Sharon Kajack, co-secrétaire;

Paul Winn, directeur;

Joe Sanders, directeur.

Du Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre:

Navin Parekh, représentant des Minorités visibles au Conseil national sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre;

Sylvan Williams, coordonnateur.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Wednesday, March 11, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 12

Le mercredi 11 mars 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Future business of the Committee

CONCERNANT:

Travaux futurs du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
APR 2 0 1992
University of Toronto

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24653—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice-Chairmen:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Monday, March 11, 1992:

Joy Langan replaced Bob Skelly;

Bill Attewell replaced David Bjornson;

Jack Anawack replaced Sheila Finestone;

John Nunziata replaced Shirley Maheu;

Ron Fisher replaced Joy Langan.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice-présidentes:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le lundi 11 mars 1992:

Joy Langan remplace Bob Skelly;

Bill Attewell remplace David Bjornson;

Jack Anawak remplace Sheila Finestone;

John Nunziata remplace Shirley Maheu;

Ron Fisher remplace Joy Langan.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MARCH 11, 1992
(14)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 6:35 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Jack Anawak, Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Ron Fisher, Bruce Halliday, Joy Langan, Charles A. Langlois, John Nunziata and Alan Redway.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering, Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

Witnesses: From the B.C. Coalition of People with Disabilities: Joan Meister, Member. *From the Canadian Construction Association:* John C. Halliwell, President; John Ceriko, Chairman of the Board of Directors; John DeVries, Director of Human Resources; and Jo-Anne Stead, Coordinator, Employment Equity Program. *From the Canadian Chamber of Commerce:* Tim Reid, President; Jim Lawson, Assistant General Manager, Employee Relations, Toronto-Dominion Bank; Mary-Jane Handy, Southam Newspapers; and Linda Cheeseman, Bell Canada.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

At 6:35 o'clock p.m., the Committee proceeded to sit *in camera*.

It was agreed,—That, the Committee would hold its last public hearing on March 25, 1992 and that it would invite the following witnesses to appear:

Royal Canadian Mounted Police;
Canadian Automobile Workers (CAW);
Communications and Electrical Workers of Canada;
Canadian Paraplegic Association; and
the Honourable Monique Vézina,
Minister of State for Employment and Immigration.

It was agreed,—That the Committee would add one witness per meeting for the following four meetings.

It was agreed,—That, the Honourable Monique Vézina, subject to her availability, would be invited to appear on March 25, 1992 or March 30, 1992.

At 7:03 o'clock p.m., the Committee resumed sitting in public.

The witness from the B.C. Coalition of People with Disabilities, made an opening statement and answered questions.

The witnesses from the Canadian Construction Association each made an opening statement and answered questions.

At 7:56 o'clock p.m., the meeting was suspended.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 11 MARS 1992
(14)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 18 h 35, dans la salle 237-C, Édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Jack Anawak, Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Ron Fisher, Bruce Halliday, Joy Langan, Charles A. Langlois, John Nunziata et Alan Redway.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering, Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Témoins: De la Coalition des personnes handicapées de la C.-B.: Joan Meister, membre. *De l'Association canadienne de la construction:* John C. Halliwell, président; John Ceriko, président du conseil; John DeVries, directeur des Ressources humaines; Jo-Anne Stead, coordinatrice, Programme d'équité en matière d'emploi. *De la Chambre de commerce du Canada:* Tim Reid, président; Jim Lawson, directeur général adjoint, Relations avec les employés, Banque Toronto-Dominion; Mary-Jane Handy, Southam Newspapers; Linda Cheeseman, Bell Canada.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl. c. 23) (*voir Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

À 18 h 35, le Comité déclare le huis clos.

Il est convenu,—Que le Comité tiendra sa dernière audience publique le 25 mars et qu'il invitera les témoins énumérés ci-après:

La Gendarmerie royale du Canada;
Les travailleurs de l'automobile (TUA);
Les travailleurs en communication et en électricité;
L'Association canadienne des paraplégiques;
L'hon. Monique Vézina,
ministre d'État, Emploi et immigration.

Il est convenu,—Que le Comité ajoute un témoin par séance pour les quatre qui suivront.

Il est convenu,—Que l'hon. Monique Vézina, sous réserve de ses engagements, soit invitée à témoigner le 25 ou le 30 mars 1992.

À 19 h 03, le Comité lève le huis clos.

Le témoin de la Coalition des handicapés de la C.-B. fait un exposé et répond aux questions.

Les témoins de l'Association de la construction font chacun un exposé et répondent aux questions.

À 19 h 56, la séance est suspendue.

At 8:19 o'clock p.m., the meeting resumed.

The witnesses from the Canadian Chamber of Commerce each made an opening statement and answered questions.

At 9:08 o'clock p.m., the meeting was suspended.

At 9:46 o'clock p.m., the meeting resumed.

It was agreed,—That, should the witness from the Confédération des Syndicats nationaux be available on March 12, 1992, the Committee would meet on that day to hear her testimony.

At 9:47 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Luc Fortin

Committee Clerk

À 20 h 19, la séance reprend.

Les témoins de la Chambre de commerce du Canada font chacun un exposé et répondent aux questions.

À 21 h 08, la séance est suspendue.

À 21 h 46, la séance reprend.

Il est convenu,—Que si la témoin de la Confédération des syndicats nationaux est disponible le 12 mars, le Comité se réunira pour l'entendre.

À 21 h 47, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Greffier de comité

Luc Fortin

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, March 11, 1992

• 1906

The Chairman: Welcome to our committee, Ms Meister. We're very pleased to have you after your long journey from the west coast. I'm sure the weather there was much nicer than it is here.

As you can appreciate, we have four witnesses this evening. We'll have a vote at 8 p.m. as well. If possible, we'd like you to confine your comments to the recommendations you're making. That will be followed with some questions.

Ms Joan Meister (Member, B.C. Coalition of People with Disabilities): I'm here alone. I should have been here with a friend and colleague, whose name is Bob Dougans. He's a board member with the BCCPD.

I should tell you that although I'm not wearing various hats, I could. I'm the secretary of the Canadian Council on Rehabilitation and Work. I believe you've already heard from them. I'm the past chairperson of DAWN Canada, the Disabled Women's Network. My perspective on employment issues is somewhat broader than a provincial one. I will try to refrain from speaking for myself. Shall I begin?

The Chairman: Please do.

Ms Meister: There is a small preamble. I've timed it. It's about 10 minutes so I won't take up too much of your time. It's also not for me to edit.

The B.C. Coalition of People with Disabilities supports employment equity as vital to removing barriers that deny people with disabilities access to employment offering decent wages and long-term stability. We welcome the opportunity to submit our comments on the federal government's legislation.

We are, however, profoundly disappointed that the committee reviewing the Employment Equity Act has chosen not to travel. The effectiveness of employment equity depends on close consultation with those it is designed to assist. The committee's decision not to meet with people with disabilities in their own regions is a source of concern for our organization.

In B.C., the B.C. Coalition of People with Disabilities is looking to a disabled person's employment act and we urge the government to consider the following key elements of this proposed act:

All employers of 20 or more people would be required to employ significantly disabled people in 6% their work forces. The term "significantly disabled" includes any physical, mental or other disability that has a serious impact on a person's life or adversely affects performance of the requirements of employment that would otherwise be suitable for the person.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 11 mars 1992

Le président: Bienvenue à notre comité, madame Meister. Nous sommes très heureux de vous accueillir après tout le chemin que vous avez parcouru à partir de la côte ouest. Je suis certain qu'il faisait beaucoup plus beau chez vous qu'ici.

Comme vous le savez, nous entendrons quatre témoins ce soir. Nous devrons également voter en Chambre à 20 heures. Nous aimerions que vous limitiez vos observations, si possible, à vos recommandations. Ensuite, nous vous poserons quelques questions.

Mme Joan Meister (membre, B.C. Coalition of People with Disabilities): Je me présente devant vous toute seule alors que j'aurais dû être accompagnée d'un collègue et ami, Bob Dougans. Il est membre du Conseil de la BCCPD.

Je puis vous parler à divers titres, puisque je suis secrétaire du Conseil canadien de la réadapation et du travail. Vous les avez déjà entendus, je crois. Je suis la présidente sortante de DAWN Canada, le réseau des femmes handicapées du Canada. Mon opinion sur les questions d'emploi dépasse le cadre des provinces. J'essaierai de ne pas trop parler en mon nom personnel. Vous êtes prêts?

Le président: Oui.

Mme Meister: Notre exposé comporte un petit préambule. Il dure environ dix minutes, je l'ai chronométré, et cela ne prendra pas trop de votre temps. En outre, il ne m'appartient pas de modifier le texte.

La B.C. Coalition of People with Disabilities estime que le principe d'équité en matière d'emploi est essentiel à l'élimination des obstacles qui empêchent les personnes handicapées d'obtenir des emplois offrant de bons salaires et une stabilité à long terme. Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de vous présenter notre opinion sur la loi fédérale.

Nous sommes cependant profondément déçus de ce que le comité qui étudie la Loi sur l'équité en matière d'emploi ait choisi de ne pas se déplacer. L'efficacité de l'équité en matière d'emploi dépend d'une bonne consultation des personnes qui peuvent en bénéficier. Notre organisme s'inquiète de la décision du comité de ne pas rencontrer les personnes handicapées dans leur propre région.

En Colombie-Britannique, la B.C. Coalition of People with Disabilities étudie une loi sur l'embauche des personnes handicapées. Nous demandons au gouvernement d'étudier les éléments clés suivants de cette loi proposée:

Toutes les entreprises ayant au moins 20 employés devraient compter dans leur main-d'oeuvre 6 p. 100 de personnes qui souffrent d'un handicap important. Par «handicap important», on entend tout handicap physique, mental ou autre qui a des répercussions graves sur la vie de la personne qui en souffre ou l'empêche de remplir les exigences d'un emploi qui, autrement, conviendrait à ses compétences.

[*Text*]

Compliance with the act is to be demonstrated in an annual report submitted by the employer and employees designated by the employer as significantly disabled persons.

Employers who fail to hire the required percentage of significantly disabled people will pay $100 per month per unfilled position to a disabled persons' employment fund. The fund would be administered by an independent board. At least half of those on the board shall be appointed by and accountable to groups democratically controlled by people with disabilities. The fund will be used to enhance employment opportunities of significantly disabled persons.

• 1910

Finally, disabled people and employers have a right of appeal to an independent tribunal regarding any decision that affects them.

We offer the following comments and suggestions on the federal act for your consideration:

Although employment equity legislation has been in place for five years, it has done little to increase the number of people with disabilities working. According to the government's own statistics, as of 1988, people with disabilities comprise only 1.71% of federal employees, even though we make up 13%, perhaps more, of the Canadian population. Women with disabilities, and particularly women of colour and First Nations women, continue to be most affected by the lack of employment opportunities for them.

Employment equity necessitates a major restructuring that will significantly change how Canadian companies do business. Considering the pressures companies already face as they attempt to survive in an increasingly competitive global marketplace, we acknowledge that integration must consider business realities. We are, however, concerned with the inordinate amount of focus on what business wants rather than on the direct action required to establish and implement workable programs. Employment equity discussions typically involve platitudes, followed by reminders to move carefully and avoid over-regulation, so as not to interfere with a company's ability to compete, and to recognize qualitative as opposed to quantitative change. Indeed, business has been given so much leeway in terms of program development, implementation, and monitoring, that employment equity has essentially become a voluntary premise. The result? People with disabilities continue to be denied access to jobs. What's more, employers are missing out on a diverse pool of talent and experience that could help them enhance their competitive stance.

Despite federal government arguments to the contrary, public scrutiny has not ensured that employers abide by the Employment Equity Act. Rather, many are openly hostile to the act, and some have attempted to challenge its provisions.

[*Translation*]

Les entreprises seraient tenues de prouver qu'elles respectent la loi au moyen d'un rapport annuel présenté par l'employeur et les employés désignés par l'employeur comme souffrant d'un handicap important.

Les employeurs qui n'engageraient pas le pourcentage exigé de personnes qui souffrent d'un handicap important devront payer 100$ par mois par poste non doté à un fonds d'embauche des personnes handicapées. Ce fonds serait administré par un conseil indépendant. Au moins la moitié des membres de ce conseil seront nommés par des groupes dirigés de façon démocratique par des personnes handicapées. Les membres du conseil devront rendre des comptes à ces groupes. Le fonds servira à accroître les possibilités d'emploi des personnes qui souffrent d'un handicap important.

Enfin, les personnes handicapées et les employeurs peuvent en appeler devant un tribunal indépendant de toute décision qui les touche.

Voici les observations et les suggestions sur la loi fédérale que nous soumettons à votre étude:

Même si la Loi sur l'équité en matière d'emploi est en vigueur depuis cinq ans, peu de progrès ont été réalisés pour ce qui est d'accroître l'embauche des personnes handicapées. Selon les statistiques du gouvernement, en 1988, les personnes handicapées ne représentaient que 1,71 p. 100 des fonctionnaires fédéraux, alors qu'elles constituent 13 p. 100 de la population canadienne, sinon davantage. Les femmes handicapées, plus particulièrement les femmes de couleur et les femmes autochtones, sont toujours les plus touchées par le manque de possibilités d'emploi.

Pour qu'il y ait équité en matière d'emploi, il faudra procéder à une restructuration majeure qui changera de façon considérable le fonctionnement des entreprises canadiennes. Compte tenu des difficultés auxquelles sont déjà confrontées les entreprises en raison de la concurrence accrue du marché international, nous reconnaissons qu'il faut tenir compte des réalités commerciales dans cette intégration. Nous nous inquiétons cependant de ce que l'on accorde une attention disproportionnée aux désirs des entreprises au lieu de se concentrer sur les mesures directes nécessaires pour établir et mettre en oeuvre des programmes réalisables. Dans les discussions sur l'équité en matière d'emploi, les gens émettent généralement des platitudes, puis ils rappellent qu'il faut être prudent et éviter la surréglementation, afin de ne pas nuire à la compétitivité des entreprises, et ils insistent sur les changements qualitatifs plutôt que quantitatifs. En fait, on a laissé aux entreprises une telle latitude dans l'élaboration, la mise en oeuvre et la surveillance de programmes, que l'équité en matière d'emploi est devenue foncièrement une entreprise bénévole. Il en résulte que les personnes handicapées n'ont toujours pas accès aux emplois. En outre, les employeurs se privent ainsi d'une mine de talent et d'expérience qui pourrait les aider à améliorer leur position concurrentielle.

Quoi qu'en dise le gouvernement fédéral, l'examen public n'a pas garanti le respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi par les employeurs. Au contraire, bon nombre d'entre eux manifestent ouvertement leur hostilité à

[*Texte*]

For example, when the Disabled People for Employment Equity—DPEE—filed human rights complaints against major Canadian corporations, not only were the claims criticized, but DPEE's right to launch the claims was called into question.

We have heard that some employers have also tried to tamper with the act's definitions of disability in order to achieve acceptable statistics, listing people with a temporary condition as having a disability. Employment equity is also being challenged by the "equality means same treatment" camp. This concept fails to recognize systemic discrimination that arises in the work force and elsewhere in response to difference of any kind. In North America the cultural standard values non-disabled people and views difference in a negative light. Employment equity must acknowledge difference and individual circumstances, and the need for affirmative action that includes accommodations and specific measures, such as preferential hiring, training, and promotion, to ensure persons with a disability are no more disadvantaged than the non-disabled person is.

We therefore recommend that the committee resist any attempt to change the act's current definition of disability, which recognizes the concept of disadvantage—the committee opposes any move by any employer to use a definition of disability other than the one stated in the act—and that the commission resist the concept of equality as same treatment and instead accept the need for affirmative action that includes accommodations and special measures as a means of removing socially imposed barriers.

The development of employment equity programs involves setting goals and developing strategies. Again, individual companies have a right to be directly involved in the design and implementation of their own programs. However, internal planning and development alone are not enough. There is no point in developing and devising an equity program without consulting those it is designated to assist.

We therefore recommend that it be mandatory for employers developing employment equity programs to consult with employees with disabilities and their regional and national organizations, and also that sanctions be applied to employers who do not consult with people with disabilities or whose consultation is superficial.

• 1915

Employing people with disabilities and other designated groups is, of course, the main objective of employment equity. However, it is not enough to simply slot designated groups into entry level positions that feature low wages and little opportunity for advancement.

Jobs are certainly important, but there must be concrete recognition of the value of the work so people with disabilities will not serve as a reserve pool of cheap labour.

[*Traduction*]

l'égard de la loi, et certains ont même entrepris de contester ses dispositions. Par exemple, lorsque la Disabled People for Employment Equity—DPEE—a déposé des plaintes en matière de droits de la personne contre de grandes sociétés canadiennes, non seulement on a critiqué ces plaintes, mais on a en outre laissé entendre que la DPEE n'avait pas le droit de les déposer.

On nous a également dit que certains employeurs ont essayé de contourner les définitions d'incapacité qui figurent dans la loi de façon à accroître leurs statistiques. À cette fin, ils ont inclus dans leurs listes de personnes handicapées des personnes souffrant d'un problème temporaire. L'équité en matière d'emploi est également contestée par ceux qui prétendent que «l'égalité signifie un traitement identique». Ce concept ne tient pas compte de la discrimination systémique qui se manifeste dans les milieux de travail, comme ailleurs, à cause de différences de toutes sortes. Compte tenu des valeurs culturelles nord-américaines, les personnes non handicapées estiment que la différence a un aspect négatif. L'équité en matière d'emploi doit tenir compte des différences et des cas particuliers, de même que du besoin de mesures d'intégration sociale comprenant, entre autres, des mesures spéciales pour l'embauche, la formation et la promotion, de façon à ce que les personnes handicapées ne soient pas plus désavantagées que les autres.

Nous recommandons, par conséquent, que le comité s'oppose à toute tentative de modifier les définitions de l'incapacité qui figurent actuellement dans la loi, définitions qui reconnaissent le concept de désavantage, que le comité s'oppose à toute tentative faite par un employeur en vue d'utiliser toute autre définition de l'incapacité que celle prévue dans la loi, et qu'il s'oppose au concept de l'égalité équivalant à un traitement identique, reconnaissant plutôt le besoin de mesures d'intégration sociale comportant des mesures spéciales en vue d'éliminer les obstacles imposés par la société.

Pour créer des programmes d'équité en matière d'emploi, il faut établir des objectifs et mettre au point des stratégies. Bien sûr, les entreprises ont le droit de participer directement à la conception et à la mise en oeuvre de leurs propres programmes. Toutefois, la planification et l'élaboration à l'interne ne suffisent pas. Il ne sert à rien de concevoir un programme d'équité sans consulter les personnes qui peuvent en bénéficier.

Nous recommandons cependant que les employeurs soient tenus, pour mettre au point leurs programmes d'équité en matière d'emploi, de consulter les employés handicapés et leurs organismes régionaux et nationaux. En outre, des sanctions devraient être prévues à l'égard des employeurs qui ne consultent pas les personnes handicapées ou dont les consultations sont superficielles.

Le principal objectif de l'équité en matière d'emploi, c'est bien sûr l'embauche de personnes handicapées et de représentants d'autres groupes désignés. Cependant, il ne suffit pas de donner simplement à ces gens des postes de niveau inférieur offrant de bas salaires et peu de possibilités d'avancement.

Les emplois sont importants, certes, mais on doit y reconnaître concrètement la valeur du travail de façon à ce que les personnes handicapées ne deviennent pas une réserve de main-d'oeuvre à bon marché.

[*Text*]

It is also essential that people with disabilities get the education and training to allow them to compete for a variety of jobs and do the work they are hired to do. Adequate government and private training programs must be established and, as necessary, preferential selection processes implemented to ensure that people with disabilities have access to the programs.

Since training is an expensive proposition, employers should not be expected to carry the full burden of its development and implementation. Many simply cannot afford to do so. We therefore recommend that companies be encouraged to form partnerships with government and educational institutions to develop forecasting programs to determine skill requirements and to design and implement appropriate training programs.

The government should provide subsidized training and retraining funding or incentives to employers who, on their own or in partnership with an educational institution, develop training programs that lead to jobs for designated group members.

Government should immediately restore the funding cuts to employment training for people with disabilities, assist young people with disabilities to finish high school, and create more access to government and private post-secondary training programs.

To date the evaluation of employment equity has rested mostly on the gathering and analysis of data. The fact that employers may use their own survey methodologies has resulted in a data-gathering process that is inconsistent and confusing.

We would also like to urge the committee to recommend that the act's coverage be extended to include both the Federal Public Service and the Contract Compliance Program. We therefore recommend the establishment of standardized data collection and analysis methods that recognize confidentiality and self-identification, and that there be mandatory numerical targets with specific timetables. The BCCPD has a policy stating that 6% should be the mandatory numerical target.

We recommend extension of the act's coverage to include the Public Service, Contract Compliance Program, and all other federal departments, agencies or corporations bound by federal law that have more than 20 employees. There should be a requirement that companies seeking federal contracts have an employment equity program that includes implementation strategies, and that companies owned by people from designated groups be given special consideration for government contracts.

[*Translation*]

Il est également essentiel que les personnes handicapées puissent obtenir la formation qui leur permettra de postuler à divers emplois et de faire le travail pour lequel ils sont embauchés. Il faut créer de bons programmes de formation gouvernementaux et privés et, au besoin, appliquer un processus préférentiel de sélection de façon à ce que les personnes handicapées aient accès à ces programmes.

Comme les cours de formation coûtent cher, les employeurs ne devraient pas supporter tout le fardeau de leur conception et de leur mise en oeuvre. Bon nombre d'entreprises n'ont tout simplement pas les moyens de le faire. Nous recommandons par conséquent que les entreprises soient encouragées à former des partenariats avec le gouvernement et les établissements d'enseignement pour mettre au point des programmes de prévisions servant à déterminer les besoins en matière de compétences et à concevoir et à mettre en oeuvre les programmes appropriés de formation.

Le gouvernement devrait accorder des subventions au titre de la formation et du recyclage, ou des mesures incitatives, aux employeurs qui, de leur propre chef ou de concert avec un établissement d'enseignement, mettent au point des programmes de formation qui permettent à des membres de groupes désignés d'obtenir des emplois.

Le gouvernement devrait immédiatement revenir sur sa décision de réduire le financement destiné à la formation professionnelle des personnes handicapées, aider les jeunes handicapés à terminer leur études secondaires et accroître l'accès de ces personnes aux programmes gouvernementaux et privés de formation postsecondaire.

Jusqu'à présent, l'évaluation de l'équité en matière d'emploi s'est fondée principalement sur la collecte et l'analyse de données. Le fait que les employeurs utilisent leurs propres méthodes d'enquête a eu pour effet de rendre incohérent et confus le processus de collecte des données.

Nous demandons aussi au comité de recommander que la protection prévu dans la loi soit étendue de façon à inclure la fonction publique fédérale et le Programme de respect des clauses antidiscriminatoires. Nous recommandons par conséquent la mise en place de méthodes normalisées de collecte et d'analyse des données, qui tiennent compte du caractère confidentiel des renseignements et de l'auto-identification. Nous recommandons également que soient fixés des objectifs numériques obligatoires à atteindre dans un délai précis. La BCCPD fixe à 6 p. 100 l'objectif numérique obligatoire.

Nous recommandons que la protection prévue dans la loi soit étendue de façon à inclure la fonction publique, le Programme de respect des clauses antidiscriminatoires et tous les autres ministères, organismes ou sociétés qui sont régis par la loi fédérale et emploient plus de 20 personnes. On devrait exiger des entreprises qui offrent leurs services à contrat au gouvernement fédéral qu'elles aient un programme d'équité en matière d'emploi comprenant des stratégies de mise en oeuvre, et on devrait porter une attention spéciale, aux fins des contrats du gouvernement, aux entreprises appartenant à des membres de groupes désignés.

[*Texte*]

Regarding enforcement, substantial restructuring is needed because effective employment equity will not be accomplished by goodwill alone. Companies must change the way they do business and they must be obliged by law to do so. While the Employment Equity Act has the potential to remove barriers to people with disabilities, it cannot do so without an effective enforcement mechanism.

The only avenue open to people with disabilities who wish to deal with non-compliance is via the Human Rights Commission. This complaint-driven model presents a number of problems. For one, most people with disabilities do not have the resources to see that a complaint is adequately dealt with. As well, the Human Rights Commission seems reluctant to penalize employers for non-compliance, preferring instead to work co-operatively with them outside a federal review process.

While co-operation is always desirable, employers must still be held accountable and this requires a separate enforcement mechanism. We would therefore recommend the establishment of an employment equity commission with adequate resources to oversee and enforce provisions of the Employment Equity Act. The commission should report directly to the House of Commons and comprise a majority of representatives from designated groups.

• 1920

We also recommend that the act have jurisdiction over all federal departments and agencies and the power to ensure the Treasury Board provides resources and incentives to managers developing and implementing employment equity programs; that the commission have the power to investigate employers suspected of non-compliance and respond to complaints made against the employers; and that the Employment Equity Act include provisions requiring annual review of programs by the commission.

The B.C. Coalition of People with Disabilities appreciates your time and the opportunity to provide you with our input. We hope you will seriously consider our recommendations.

The Chairman: Thank you very much indeed, Ms Meister.

Mr. Halliday (Oxford): I want to welcome you to this committee, Joan. You are in Ottawa fairly often over the course of a year or two, I am sure. We appreciate the work you have put into this brief.

One question on which we have found difficulty getting good answers from other witnesses is about the monitoring and the enforcement of the appropriate act. How would you see us dealing with the issue of quantity versus quality? What I mean by that is in cost to a company it would be much simpler and much cheaper to accommodate a few wheelchairs in an office setting than it would. . .somebody who requires an Opticon that might cost $10,000, or other very fancy

[*Traduction*]

Pour ce qui est de la mise en application, il faudra procéder à une restructuration importante, puisque la bonne volonté ne suffira pas à elle seule pour qu'il y ait équité en matière d'emploi. Les entreprises doivent avoir l'obligation légale de modifier leur fonctionnement. Même si la Loi sur l'équité en matière d'emploi rend possible l'élimination des obstacles que doivent surmonter les personnes handicapées, cela ne pourra se faire s'il n'y a pas un mécanisme d'application efficace.

Dans les cas de non-respect des chauses antidiscriminatoires, le seul recours des personnes handicapées est la Commission des droits de la personne. Ce modèle fondé sur les plaintes présente un certain nombre de problèmes. D'abord, la plupart des personnes handicapées n'ont pas les ressources nécessaires pour veiller à ce que leurs plaintes soient traitées de façon adéquate. En outre, la Commission des droits de la personne hésite à pénaliser les employeurs qui ne respectent pas la loi et préfère plutôt travailler en collaboration avec eux hors du processus d'examen fédéral.

Bien que la collaboration soit toujours souhaitable, les employeurs doivent être tenus de rendre des comptes, et il faut pour cela qu'existe un mécanisme distinct d'application. Nous recommandons par conséquent la création d'une commission d'équité en matière d'emploi dotée des ressources nécessaires pour appliquer les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette commission devrait relever directement de la Chambre des communes et se composer en majorité de représentants des groupes désignés.

Nous recommandons également que la loi s'applique à tous les ministères et organismes fédéraux, et qu'elle oblige le Conseil du Trésor à fournir les ressources et les incitatifs nécessaires aux gestionnaires qui conçoivent et mettent en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi; que la commission soit habilitée à faire enquête sur les employeurs soupçonnés de ne pas respecter la loi et à traiter les plaintes portées contre les employeurs; que l'on intègre dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi des dispositions exigeant que la commission fasse un examen annuel des programmes.

La B.C. Coalition of People with Disabilities vous remercie du temps que vous nous avez accordé ainsi que de la possibilité que vous nous avez offerte de vous faire part de notre opinion. Nous espérons que vous étudierez sérieusement nos recommandations.

Le président: Merci beaucoup, madame Meister.

M. Halliday (Oxford): Je vous souhaite la bienvenue au comité, Joan. Je suis certain que vous êtes venue assez souvent à Ottawa au cours des deux dernières années. Nous vous remercions du travail que vous avez investi dans ce mémoire.

Nous avons eu de la difficulté à obtenir de bonnes réponses des autres témoins au sujet de la mise en application d'une loi appropriée. Comment, d'après vous, devrions-nous traiter la question de la quantité par rapport à la qualité? En effet, il serait plus simple et moins coûteux pour une entreprise d'aménager un bureau de façon à pouvoir y recevoir quelques personnes en fauteuil roulant. . . plutôt que d'engager quelqu'un qui a besoin d'un Opticon,

[*Text*]

equipment. Or you may have people who belong to multiple designated groups: disabled, woman, native person, for example. Should they have priority over a person who is just disabled or, let us say, a male who is disabled? Those are two questions we have had trouble getting answers from witnesses on.

Ms Meister: I am not surprised you have had trouble getting answers to that one. Those are hard questions.

The bottom line is that people with disabilities are ready, willing, and able to work. The fact is that we need various accommodations to make that possible. That some accommodations may be more costly than others is not the responsibility of the person who has the disability. It should not be solely the responsibility of the person who is proposing to employ the person with the disability, either.

I was speaking earlier about how there has to be a level of co-operation among all the so-called "stakeholders". I think that is what we are all called these days. In other words, people with disabilities have to co-operate with and be consulted by employers, who also have to co-operate with and work together with government to implement the kinds of accommodations that are required to employ whomever is the best candidate for the job.

As for your question on competing designated groups, I am certainly speaking from the point of view of a woman, but I am speaking primarily on behalf of the BCCPD, for people with disabilities. You want the best person for the job, and there should not be any further considerations than that.

That is a simple sort of answer. To get more complicated, to get more involved in the details of the kinds of questions you are asking. . .I think people have to sit down and talk to each other about it.

Mr. Halliday: If we do have a quota, 6%, as you have suggested, there is an incentive there for employers to hire those who are going to be least expensive for them and cause them the least difficulty; whereas somebody who has greater handicaps might not be employed. Should there be any recompense or any incentives to employers who are prepared to take on somebody who has greater disabilities and therefore may cost more to that employer and may not be as easy to maintain in the workplace? Certainly we want to give all people a chance. With that kind of a quota system the incentive is to hire the person who is least expensive to the company.

• 1925

Ms Meister: I am not sure there should be special compensation. I think there should be a kind of program set up so anybody who wishes to enter the job market can do so on an equal footing. If that means subsidized assistance from government to industry or to businesses to do that, so be it. The kinds of obstacles that get in the way of equal employment should be dealt with before the prospective employee enters the work site. To me that question is not really relevant to the actual employment situation. We are talking about a whole bunch of stuff that has to happen ahead of time.

[*Translation*]

qui peut coûter jusqu'à 10,000$, ou d'un autre appareil très sophistiqué. Il y a aussi le cas des personnes qui appartiennent à plusieurs groupes désignés, par exemple une femme autochtone handicapée. Devrait-on accorder la préférence à ces personnes plutôt qu'à quelqu'un qui ne souffre que d'un handicap ou, par exemple, à un homme handicapé? Ce sont là deux questions auxquelles les autres témoins ont eu de la difficulté à répondre.

Mme Meister: Cela ne m'étonne pas. Ce sont des questions auxquelles il est difficile de répondre.

Les personnes handicapées sont désireuses et capables de travailler. Cependant, il leur faut pour cela avoir diverses installations. Certaines sont plus coûteuses que d'autres, peut-être, mais ce n'est pas à la personne handicapée d'en assumer la responsabilité. Cette responsabilité ne devrait pas non plus reposer sur les seules épaules de celui qui se propose d'employer une personne handicapée.

J'ai dit un peu plus tôt qu'il devait y avoir une collaboration entre les «parties intéressées». Du moins, c'est comme ça qu'on les appelle de nos jours. En d'autres mots, les personnes handicapées doivent collaborer avec les employeurs et ceux-ci doivent les consulter. Les employeurs doivent également collaborer avec le gouvernement pour mettre en place les installations nécessaires pour embaucher le meilleur candidat possible au poste offert.

Pour ce qui est de votre question sur les groupes désignés qui sont en concurrence, je parle bien sûr en tant que femme, mais surtout en tant que porte-parole du BCCPD, des personnes handicapées. La seule chose dont il faut tenir compte, c'est qu'il faut embaucher la meilleure personne pour le poste.

Voilà une réponse fort simple. Si l'on veut entrer davantage dans les détails. . . Je crois que les gens doivent se parler.

M. Halliday: Le quota de 6 p. 100 que vous proposez pourrait inciter les employeurs à embaucher les personnes qui leur coûteront le moins cher et qui leur créeront le moins de problèmes; par contre, une personne ayant un handicap plus sévère pourrait bien ne pas être embauchée. Devrait-on inciter les employeurs à embaucher des personnes qui ont des handicaps plus sévères, et ce, à un coût plus élevé? Devrait-on les récompenser, étant donné qu'il est peut-être plus difficile d'embaucher cette catégorie de personnes? Nous voulons certainement donner à tous des possibilités d'embauche. Quand on impose des quotas, cela incite l'employeur à engager la personne qui lui coûte le moins cher.

M. Meister: Je ne suis pas sûre que l'employeur devrait être compensé de façon spéciale pour cela. On devrait plutôt établir des programmes qui permettent à toute personne qui veut entrer sur le marché du travail de le faire, quel que soit son handicap. Si cela signifie des subventions gouvernementales aux entreprises, très bien. Il faudrait supprimer les obstacles à l'égalité en matière d'emploi pour tout le monde. Ce qu'il faut, c'est donc aplanir le terrain au départ.

[*Texte*]

And this is me speaking. One of the biggest obstacles is attitudes. There is not a lot you can do in terms of legislating attitudes. However, if you allow more people on a work site to understand that people with disabilities can be just as good workers as non-disabled people, then it changes their attitudes. And when you change attitudes, you change the whole picture.

I support the idea of a quota system, simply because it means more exposure. Most people are afraid of the unknown. Most people think disabled people are weird; they think we are a little scary. They do not understand that we are pretty regular kind of folk. So if there is a 6% quota on employment, then there is going to be a fairly large body of us weird folks mingling and getting to know people. And co-workers, employers, bosses will get to know that we are not that bad, that we are pretty okay.

Mr. Nunziata (York South—Weston): If you are recommending that 6% figure, are you recommending it for all the designated groups? And if not, how would we justify it for one of the designated groups and not the others?

Ms Meister: I am speaking to the issue of employment of people with disabilities, and that is what this figure would refer to. Personally, I think there should be a 50% quota for women. But that is just my opinion. Whether any other of the designated groups care to even talk about quotas is entirely up to them, but that is not for me to say.

Mr. Nunziata: I understand your evidence was that you liked the definition in the regulations to the act. Then you went on to use the term "significantly disabled" in one of your recommendations. That doesn't appear in the definition in the act. The act simply refers to anyone who has a persistent physical, mental, psychiatric, sensory, or learning impairment. And there are two other criteria. Are you suggesting that the definition should be expanded or restricted to "significantly disabled"?

Ms Meister: The decision to add "significantly" to that definition has to do with some employers apparently calling workers who wear glasses "disabled". That is cheating. That is not significant.

Mr. Nunziata: So you do not support the definition in the act.

Ms Meister: Yes. But the addition of "significantly" would enhance the understanding that we are not talking about—

Mr. Nunziata: By adding the word "significantly", would that not serve to exclude a lot of people? Right now the word "persistent" is there—"have any persistent physical, mental, psychiatric," etc. If you were to add the word "significant" or the words "significantly disabled", you would restrict the definition. You would exclude more people, would you not?

• 1930

Ms Meister: Perhaps it would exclude more people. But if you have a quota, if you do accept that formulation, then of those 6% of your work force who have a disability, we'd really rather not deal with people who don't have a significant disability.

[*Traduction*]

Je parle maintenant en mon nom personnel. Un des plus grands obstacles, à mon avis, c'est l'attitude des gens en général, et ce n'est pas la loi qui fera changer qui que ce soit d'attitude. Cependant, si davantage de gens comprennent que les personnes handicapées peuvent faire un aussi bon travail que les autres, leur attitude changera et tout le reste changera par la suite.

J'appuie les quotas car cela signifie que l'on verra beaucoup plus les personnes handicapées. Ce dont les gens ont peur, c'est de l'inconnu. Ils pensent que les handicapés sont bizarres, ils en ont un peu peur, ils ne comprennent pas que nous sommes exactement comme eux. Par conséquent, si l'on prévoit un quota de 6 p. 100 de handicapés, nous serons nombreux dans la population active et on nous connaîtra mieux; on saura que nous pouvons fonctionner comme tout le monde.

M. Nunziata (York Sud—Weston): Ce chiffre de 6 p. 100, s'applique-t-il à tous les groupes désignés? Sinon, comment pourrions-nous le justifier pour un groupe désigné et non pour les autres?

Mme Meister: Je parle ici des personnes handicapées. Personnellement, j'estime que le quota pour les femmes devraient être de 50 p. 100. Mais ce n'est qu'une opinion personnelle. C'est aux autres groupes désignés de décider si la question des quotas les intéresse ou non.

M. Nunziata: D'après votre témoignage, il semblerait que vous aimez la définition prévue dans les règlements. Par la suite cependant vous utilisez le terme «personnes qui souffrent d'un handicap important». Cela figure dans une de vos recommandations, mais on ne retrouve pas cette expression dans la définition de la loi. Les règlements d'application de la loi parlent simplement des personnes qui souffrent d'un handicap persistant d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou qui ont des difficultés d'apprentissage persistantes. Il y a également deux autres critères. Estimez-vous que la définition devrait être élargie, et que l'on devrait parler de «handicap important»?

Mme Meister: Il faudrait peut-être le faire car certains employeurs estiment que des travailleurs qui portent des lunettes sont des «personnes handicapées». C'est vraiment de la supercherie car il ne s'agit pas là d'un handicap important.

M. Nunziata: Par conséquent, vous n'êtes pas d'accord avec la définition de la loi.

M. Meister: Si, mais si l'on ajoutait le mot «important» cela préciserait bien que l'on n'est pas en train de parler...

M. Nunziata: En ajoutant le mot «important», on pourrait exclure beaucoup de gens. À l'heure actuelle les règlements parlent d'un handicap persistant, d'ordre physique, mental, psychiatrique, etc. Si l'on devait ajouter le mot «important», cela aurait pour effet de restreindre la définition. Cela permettrait d'exclure un plus grand nombre de gens.

Mme Meister: Peut-être, mais dans le cas où l'on établit des quotas, les employeurs voudront peut-être choisir ceux qui sont le moins handicapés parmi les 6 p. 100.

[*Text*]

You wear glasses. I always use eyeglasses because I think they must be a real hassle. I think wearing glasses would be a horrible thing to have to do. Maybe it is not as bad as a wheelchair, but never mind. You persistently wear glasses. Right?

Mr. Nunziata: No.

Ms Meister: Oh, dear.

Mr. Nunziata: I wear contacts too.

Ms Meister: They are worse. I think contacts would be even worse.

So let's say your neighbour there wears his glasses persistently. Do you consider yourself to have a disability? —Well, there you go.

When it comes to complying with the conditions laid out in the act, and reporting under the act. . . I don't have any documentation to verify or substantiate this, but rumour has it a lot of employers are using a pretty loose and free definition of disability to do their reporting, which makes the statistics questionable.

So "significantly" is a word. . . It could be another word. I'm not sure what that might be, and I don't believe I'm at liberty to replace it with anything. But I think the idea is to avoid. . .well, the insignificant.

The Chairman: I have a couple of questions for you, Ms Meister. First of all, what is your opinion of whether disability pensions inhibit disabled people from entering the work force?

Ms Meister: Aha! How public is this?

The Chairman: This is public.

Ms Meister: All right. Well, I know a person who is covered by a long-term disability and also Canada Pension, the disability section, and who would really rather be working, but because the benefits they receive are very specific to the employer—

The Chairman: Permanent disability—

Ms Meister: —yes—it's not possible to re-enter the work force. The deficits far outweigh the benefits, in terms of "hassle quotients" and every other aspect you might want to think about.

That was something else I was going to say, actually. I was talking about attitudes a minute ago, and I would also like to talk about the disincentives that exist for people who have disabilities and wish to become employed. You just mentioned one of them. There are many, but that's certainly one of them. They can be a disincentive. But that's a whole other conversation. I wouldn't want just to say that and leave it there.

The Chairman: There are a number of other disincentives.

Ms Meister: Yes.

The Chairman: My second question is how did you arrive at the figure of 20 employees as opposed to 50 or 15. Other people have suggested those figures. How did you arrive at 20 employees?

Ms Meister: That's a very good question. I'm not on the board of BCCPD, and I'm not sure how they arrived at that figure. I have to admit I don't know the answer to your question. And I think it would be negotiable. It's not written in stone.

[*Translation*]

Vous portez des lunettes. Personnellement, je trouverais cela très difficile de devoir porter des lunettes, peut-être pas aussi difficile que de se promener en fauteuil roulant, mais c'est quand même embêtant. Vous portez toujours des lunettes n'est-ce pas?

M. Nunziata: Non.

Mme Meister: Vraiment!

M. Nunziata: Je porte parfois des verres de contact.

Mme Meister: C'est encore pis.

Votre voisin, lui, porte des lunettes de façon permanente. Estimez-vous que vous êtes handicapé? . . .vous voyez bien!

Je ne pourrais le prouver, mais j'ai entendu dire que beaucoup d'employeurs jouent un peu avec le terme «handicap» et cela change les statistiques.

Nous estimons donc que le terme «important». . . on pourrait évidemment utiliser un autre mot. Je ne sais pas lequel, mais ce que nous voulons, c'est empêcher que l'on ne joue avec les termes.

Le président: Je voudrais vous poser deux questions, madame Meister. Tout d'abord, croyez-vous que les pensions d'invalidité découragent les personnes handicapées de se chercher du travail.

Mme Meister: La réunion est-elle publique?

Le président: Oui.

Mme Meister: Très bien. Je connais une personne qui bénéficie d'une pension d'invalidité à long terme, dans le cadre du Régime de pensions du Canada. Elle préférerait travailler, mais étant donné les prestations qu'elle reçoit. . .

Le président: Il s'agit d'une invalidité permanente,. . .

Mme Meister: . . .oui. . . elle ne peut pas réintégrer le milieu du travail. Les inconvénients seraient beaucoup trop importants.

Il s'agit là d'une question dont je voulais parler. Je parlais d'attitude il y a quelques instants et j'aimerais également mentionner tout ce qui empêche les personnes handicapées de se trouver du travail. Vous voulez parler d'un de ces problèmes mais il y en a beaucoup d'autres. Il s'agit là cependant d'un tout autre domaine et il ne suffit pas simplement de l'évoquer, car il y a beaucoup de choses à dire à ce sujet.

Le président: Il y a beaucoup d'autres obstacles.

Mme Meister: Oui.

Le président: J'aimerais également vous poser la question suivante. Comment êtes-vous arrivée au chiffre de 20 employés? D'autres témoins ont parlé, eux, de 50 ou de 15 employés.

Mme Meister: C'est une très bonne question. Je ne fais pas partie du conseil d'administration du BCCPD et je ne sais pas comment on est arrivé à ce chiffre. Je ne connais donc pas la réponse à votre question. Je suppose que ce chiffre pourrait être négociable.

[*Texte*]

I hope I'm saying the right thing.

The Chairman: Finally, your recommendation that companies owned by people from designated groups be given special consideration for government contracts: are you thinking of some sort of premium above the lowest tender, which would allow them to be given special consideration, or are you thinking of some other special consideration here?

• 1935

Ms Meister: Again it's sort of the idea of recognizing the extra difficulties that are involved in being a person with a disability who is also an entrepreneur. I know someone who tried to do that. I know several of them, actually. I'm sure it's very difficult for everyone. In my case I know a woman who tried for quite a long time to establish a mail-order catalogue operation to provide doodads, things that people with disabilities need that make their lives easier. It was a wonderful idea. She had trouble getting money. She had trouble getting credibility with the people who would do the marketing. She had trouble, because she's a woman in a wheelchair—

The Chairman: So there could be other kinds of assistance apart from some sort of preferential treatment on the tendering part of the process.

Ms Meister: Yes.

The Chairman: I understand.

Ms Meister: I think it's that end. Again, it's a bigger picture that we're painting here.

The Chairman: Thank you very much indeed. That completes our questions. We very much appreciate having you with us this evening.

Ms Meister: Thank you very much.

The Chairman: We'll move on to our next witness, the Canadian Construction Association. Mr. Halliwell, welcome to our committee, and thank you very much for coming. Perhaps you would be kind enough to introduce your colleagues, and hopefully keep your submissions to about 10 minutes and deal as much as you can with your own recommendations.

Mr. John Ceriko (Chairman of the Board, Canadian Construction Association): Thank you very much, Mr. Chairman, ladies and gentlemen. I'm a contractor from Montreal. With me is John Halliwell, president of the Canadian Construction Association; Ms Jo-Anne Stead, our employment equity co-ordinator; and Mr. John DeVries, director of human resources for the Canadian Construction Association. Thank you for the time that you're giving us. I'll make my comments very brief.

The Canadian Construction Association has been concerned for a long time about employment equity, and we have been making strong efforts to improve the employment situation for ladies in our industry.

Having said that, I'll pass the floor to John Halliwell.

Mr. John C. Halliwell (President, Canadian Construction Association): Mr. Chairman, I'm not going to comment on our submission either, because we have two people here who work daily with employment equity and I want them to

[*Traduction*]

J'espère ne pas me tromper.

Le président: Vous recommandez également que les sociétés qui sont la propriété de personnes appartenant à des groupes désignés aient la préférence pour les contrats gouvernementaux. Voulez-vous parler de certaines concessions par rapport au soumissionnaire le plus bas ou de quelque autre possibilité?

Mme Meister: Il s'agit simplement de reconnaître que les personnes handicapées qui sont propriétaires d'une entreprise doivent faire face à des difficultés supplémentaires. Je connais plusieurs personnes qui ont essayé de se lancer en affaires de cette façon. Je suis sûre que c'est difficile pour tout le monde. Je connais une dame qui a essayé pendant longtemps d'établir une entreprise de vente par catalogue. Elle voulait vendre des petits gadgets qui facilitent la vie des gens handicapés. C'était une idée magnifique mais elle a eu beaucoup de mal à obtenir des fonds, elle a eu du mal à se faire prendre au sérieux par les personnes chargées de la commercialisation de ces produits, bref elle a eu de la difficulté parce qu'elle est en fauteuil roulant.

Le président: Donc il pourrait s'agir d'une aide d'une autre sorte et non d'un traitement préférentiel au moment de la soumission.

Mme Meister: Oui.

Le président: Je vois.

Mme Meister: Cela peut aider, mais il faut envisager la situation dans son ensemble.

Le président: Merci. Cela termine nos questions. Nous apprécions votre comparution ce soir.

Mme Meister: Merci.

Le président: Passons maintenant au témoin suivant, M. Halliwell, de l'Association canadienne de la construction. Nous vous souhaitons la bienvenue au comité. Nous vous remercions d'être venu. Pourriez-vous s'il vous plaît présenter vos collègues et vous en tenir à un exposé de 10 minutes pour nous parler de vos recommandations.

M. John Ceriko (président du conseil d'administration, Association canadienne de la construction): Merci, monsieur le président, mesdames et messieurs. Je suis un entrepreneur de Montréal. Je suis accompagné de John Halliwell, président de l'Association canadienne de la construction, de M^me^ Jo-Anne Stead, coordinatrice du Programme d'équité en matière d'emploi, et de M. John DeVries, directeur des ressources humaines de notre association. Nous vous remercions du temps que vous nous consoeur. Je serai bref.

L'Association canadienne de la construction se préoccupe depuis longtemps de l'équité en matière d'emploi et nous avons fait des efforts considérables pour améliorer la situation de l'emploi pour les femmes qui travaillent dans notre secteur.

Je passe maintenant la parole à John Halliwell.

M. John C. Halliwell (président, Association canadienne de la construction): Monsieur le président, je ne ferai pas de commentaire au sujet de notre mémoire car nous avons ici deux personnes qui travaillent quotidiennement dans le

[*Text*]

handle this presentation. I only want to clarify that we speak for some 20,000 construction firms in every province in Canada in the non-housing sector of the industry. We don't speak for home builders and I want to make that very clear. We speak for people who do commercial construction of all types: institutional highways, roads, bridges and heavy construction. Certainly, it has been a male domain for many years. There's a long tradition of that.

• 1940

I also want to clarify that we are not covered by the federal Employment Equity Act per se. We are a provincially regulated industry, but the federal government is a major purchaser of construction. The contract compliance regulations that go along with the Employment Equity Act are of particular concern to this association.

Having said that, and with your permission, I will ask Mr. John DeVries to highlight some of the items that we want to make tonight in our presentation.

Mr. John DeVries (Director of Human Resources, Canadian Construction Association): Mr. Chairman and fellow committee members, as John said, we're not specifically covered by the employment equity legislation. In 1986, the act was legislated. It was in the fall, I believe, of that year when the Federal Contractors Program came into place as a policy of the federal government.

It was at that time the decision was made—and we believe it was a very wise decision—to exclude the construction industry. The industry was excluded for all construction contracts from the Federal Contractors Program. It was largely in recognition of the voluntary program we had going. We were seriously addressing the issue at that point for some five years. We have a very unique human resource composition. It's dominated with a high level of unionization and hiring halls. We have recruitment practices that are quite distinct from other sectors. It was with that recognition that they excluded the construction industry from that policy.

We are here today to respond to some of the issues that are raised in the discussion paper. I believe there are others outside the construction industry. I think those are in legal services. We're here to tell our story that we're doing a good job. Jo-Anne is going to give us some examples of the voluntary programs and the enthusiasm we have managed to muster.

We're here also to present our story that we think this exemption for the industry should be kept in place. It is largely on the basis of what we have seen to be happening in the United States where a similar policy has been in place for 25 years. It's probably a lot stronger in the sense of numbers, quotas, fines and penalties. Frankly, under our voluntary program in 10 years, we believe the statistics show that we've done better than the American situation in 25 years.

[*Translation*]

domaine de l'équité en matière d'emploi et je tiens à leur laisser la parole. Je tiens simplement à préciser que nous sommes le porte-parole de quelque 20,000 entreprises de construction situées dans toutes les provinces canadiennes, qui s'occupent de tout le domaine de la construction sauf la construction domiciliaire. Je tiens à bien préciser cela. Nous représentons les constructeurs commerciaux de tous types, construction d'autoroutes, de routes, de ponts et construction lourde. Traditionnellement, ce sont des hommes qui ont travaillé dans ce secteur.

Je tiens à signaler que nous ne sommes pas visés par la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi en tant que telle. Nous sommes en effet un secteur à réglementation provinciale, bien que le gouvernement fédéral soit un gros client. C'est surtout le règlement relatif au respect des clauses antidiscriminatoires, qui va de pair avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui nous préoccupe particulièrement.

Cela étant dit, et avec votre permission, je demanderais à M. John DeVries de préciser certains points importants que nous voudrions faire ressortir ce soir de notre présentation.

M. John DeVries (directeur des ressources humaines, Association canadienne de la construction): Monsieur le président, membres du comité, comme John l'a dit, nous ne sommes pas visés de façon précise par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Celle-ci a vu le jour en 1986. C'est à l'automne de cette année, si je ne me trompe, que le Programme de contrats fédéraux a été adopté par le gouvernement fédéral.

À cette époque, la décision a été prise, et il s'agissait là d'une décision très judicieuse, d'exclure l'industrie de la construction. Ainsi, tous les contrats de construction étaient soustraits au programme de contrats fédéraux. Cela était dû en grande partie à la reconnaissance du programme volontaire que nous avions mis en place. Nous nous préoccupions de façon sérieuse de cette question depuis déjà cinq ans à l'époque. Nous fonctionnons dans un cadre tout à fait unique, étant donné le haut niveau de syndicalisation et le recours au bureau d'embauchage syndical. Nos méthodes de recrutement sont très différentes des autres secteurs. C'est pour cela que le gouvernement a décidé de soustraire l'industrie de la construction à l'application de ce programme.

Nous sommes ici aujourd'hui pour donner notre point de vue sur les questions soulevées dans le document de travail. Je crois que les services juridiques se trouvent dans la même situation que nous. Nous sommes ici pour vous dire que nous faisons du bon travail. Jo-Anne va vous parler des programmes que nous avons mis en place volontairement et de l'enthousiasme que nous avons réussi à susciter.

Nous estimons également que notre secteur devrait continuer à être exempté de l'application du Programme de contrats fédéraux. Il suffit pour cela de regarder ce qui s'est passé aux États-Unis, où une politique de ce genre a été rendue obligatoire il y a 25 ans, avec tous les quotas, les amendes et les pénalités que cela comporte. Nous devons dire bien sincèrement que notre programme volontaire, qui existe maintenant depuis 10 ans, a permis de nous placer dans une meilleure posture que les États-Unis après 25 ans.

[*Texte*]

The contractors in Canada are showing an enthusiasm and support for it. The numbers, while small, are growing substantially. I think somewhere in our brief you'll find that when we look at the one specific statistic of women in construction trades, our percentage of the total work force has doubled in one decade. That's saying a lot. It has doubled but the actual numbers are around 16,000 to 17,000 women actually employed in construction trade occupations. The actual number of women in the construction work force is around 85,000 to 90,000. Those are employed people. There are also many thousands more who are unemployed and looking for work. In 10 years we've doubled the number of women in the trades occupations.

We don't have a very good handle on the numbers of natives in construction occupations. There seems to be a gap in our statistical gathering and is something that could be pursued. But we feel confident that the construction industry is doing quite well with the employment of natives. In fact, I think you're probably all aware of the famous ironworkers on the skyscrapers. They have a fine tradition on the Mohawk reserves. They're tremendously skilled workers, who have a long tradition of working in the industry. Many of our unions report a high preponderance of native membership in those areas close to a high proportion of natives in the community.

I just want to refer to the brief. The executive summary pretty well sums it up. I don't want to take the time to read it. I'd rather open it up for discussion with the members.

• 1945

In the last 10 years we've had a voluntary program. It really hit high gear when four years ago we went with a full-time co-ordinator, Ms Jo-Anne Stead, and we've gotten into some significant education and training programs for our contractors—awareness programs out in the industry... We've worked in the last two years on extensive training programs with women. This last year we've initiated programs with natives as well, and minorities in Ontario.

We have a program, which Jo-Anne is going to elaborate on, in Tyendinaga Reserve out by Cornwall. We have a native and minority program in Toronto. What we do is take basically a 20-week intensive trades training program, give them exposure to jobs in a work placement, and try to place them in the industry.

We figure our strategy is to create enough models out there that are proficiently skilled that can get placed in the industry and work as models for the upcoming generation of workers. We do have a problem with attracting anyone to our construction industry nowadays, and we basically feel, by the strategy of training and working with our employers, changing the attitudes at the constructions sites, with the employers, we are doing a better job than if we go to a contracts compliance program where the government gets involved.

[*Traduction*]

Les entrepreneurs canadiens font preuve de beaucoup d'enthousiasme envers l'équité en matière d'emploi et, s'ils ne sont pas très nombreux, leur nombre croît quand même de façon importante. Ainsi, comme nous le signalons dans notre mémoire, le pourcentage de femmes dans les métiers de la construction a doublé au cours de la décennie et il y a à l'heure actuelle 16,000 à 17,000 femmes employées dans ce secteur. Cela en dit long. Le nombre total de femmes travaillant dans ce secteur est d'environ 85,000 à 90,000. Il s'agit là de celles qui ont un emploi, et il y a beaucoup de femmes en chômage qui cherchent du travail. Bref au cours des 10 dernières années, nous avons doublé le nombre de femmes dans les métiers de la construction.

Nous n'avons pas la possibilité de savoir exactement combien d'autochtones sont employés dans ce secteur. Nos chiffres ne sont pas tout à fait au point et il faudrait peut-être faire quelque chose à ce sujet. Cependant nous sommes heureux de dire que l'industrie de la construction emploie pas mal d'autochtones. Vous connaissez sans doute les fameux travailleurs de l'acier qui participent à la construction de gratte-ciel. La tradition se maintient dans les réserves mohawks. Il s'agit de travailleurs très qualifiés. Beaucoup de nos syndicats font état de la présence chez eux d'un grand nombre d'autochtones dans les régions où la population autochtone est importante.

Je ne prendrai pas le temps de lire notre mémoire car le résumé est assez clair. Je préférerais que les membres du comité disposent du temps voulu pour nous poser des questions.

Nous avons depuis 10 ans un programme volontaire. Celui-ci n'a atteint son sommet qu'il y a quatre ans, lorsque nous avons embauché une coordonnatrice à plein temps, M^{me} Jo-Anne Stead. Nous nous sommes engagés dans d'importants programmes d'éducation de formation destinés à nos entrepreneurs—des programmes de sensibilisation de l'industrie... Au cours des deux dernières années, nous avons participé à des programmes complets de formation destinés aux femmes. L'an dernier, nous avons également mis sur pied des programmes destinés aux autochtones et aux minorités de l'Ontario.

Nous mettons en oeuvre un programme dans la réserve Tyendinaga, près de Cornwall, programme dont Jo-Anne vous parlera. Nous avons aussi un programme destiné aux autochtones et aux minorités à Toronto. Ce programme consiste à fournir, pendant 20 semaines, une formation intensive à différents métiers, à donner aux participants une expérience en milieu de travail, puis à essayer de les placer dans l'industrie.

Notre stratégie consiste à fournir des compétences à des gens qui seront placés dans l'industrie et qui pourront servir de modèles à la prochaine génération de travailleurs. Il est cependant difficile de nos jours d'attirer les gens vers l'industrie de la construction. Nous croyons qu'en formant nos employeurs et en travaillant avec eux, en changeant les attitudes sur les chantiers de construction, avec les employeurs, nous réalisons davantage de progrès que si nous nous engageons dans un programme de respect des clauses antidiscriminatoires, dans lequel il faut composer avec le gouvernement.

[*Text*]

We figure—we do not figure, we know—that the response from a small entrepreneurial community such as construction will be that they'll be just turned off with another initiative by the government into their domain.

Those are my quick comments and I'd like Jo-Anne to elaborate more on our training initiatives, because they are quite unique and we are doing them in partnership with the federal government.

Ms Jo-Anne Stead (Co-ordinator, Employment Equity Program, Canadian Construction Association): Yes, thank you, John. I just wanted to elaborate on the program over the past four years. It started as a full-time program back in 1988 and we have had two primary focuses.

One has been in the area of education, because we felt there was a real need to get the message out to young women, and particularly children in school, about the awareness of the careers available in the construction industry. So with this in mind we developed a number of recruitment materials, including brochures, posters, and a video called *The Tommorow Builders: Women in Construction*, which has been sent across the country to schools, to Canada Employment Centres, to colleges, to any place really where women would be looking for career information and advice.

We thought this was very necessary because the message, I think, that has been filtering down over the years has been that the construction industry wasn't necessarily an area that women could look to for a career possibility, and we wanted to change that opinion if we could.

We also concentrated on working with employers. We developed a number of resource materials in that area as well, including an employment equity guide. I was working for a while doing presentations and workshops across the country with our individual member associations and delivering infomation and, I think, an awareness campaign about what employment equity is, about what they could do as an individual employer, to increase the number of women and other designated groups within their orgnization.

This was a two year-program format that ended in 1990. Since then we've become much more involved with a very positive results-oriented program, where we're working in partnership with Canada Employment and Immigration sponsoring training programs. These training programs, as John mentioned, are regarded as pre-employment type programs. They give people—in most cases, those who are trying to get into the construction industry—the necessary background and sort of the theory as well as the practical to make them, I think, much better candidates for employment in the construction industry.

We've had four programs started in Ontario this last year. We're actually expanding to include programs in other regions in Canada. We have ones that are going on in B.C. and Alberta and we are expanding in the east as well. Out of

[*Translation*]

Nous supposons—nous ne supposons pas, nous savons—qu'un petit groupe d'entrepreneurs comme celui de la construction réagira mal à une autre incursion du gouvernement dans son domaine.

Ce sont là mes observations. Je demanderai à Jo-Anne de vous en dire davantage sur nos initiatives en matière de formation, car elles sont très particulières et elles sont réalisées en collaboration avec le gouvernement fédéral.

Mme Jo-Anne Stead (coordonnatrice, Programme d'équité en matière d'emploi, Association canadienne de la construction): Merci, John. Je vous parlerai du programme qui a été mis en oeuvre au cours des quatre dernières années. Ce programme a été entièrement mis en oeuvre dès 1988. Il visait plus particulièrement deux objectifs.

L'un portait sur l'éducation, car nous sentions qu'il y avait un besoin réel de mieux faire connaître aux jeunes femmes, particulièrement aux élèves, les choix de carrières offerts par l'industrie de la construction. Nous avons donc élaboré un certain nombre de documents de recrutement, y compris des brochures, des affiches et un vidéo intitulé *Les constructeurs de demain: les femmes dans la construction*. Ce vidéo a été distribué dans les écoles de tout le pays, aux centres d'emploi du Canada, aux collèges, partout où les femmes étaient susceptibles de chercher des renseignements et des conseils en matière de travail.

Nous estimions que cela était nécessaire parce que, au cours des années, on avait dit que les femmes ne pouvaient pas faire carrière dans l'industrie de la construction, et que nous voulions changer cela si possible.

Nous avons aussi intensifié notre travail auprès des employeurs. Nous avons élaboré un certain nombre de documents d'information à leur intention, y compris un guide de l'équité en matière d'emploi. Pendant un certain temps, j'ai fait des exposés et dirigé des ateliers dans les locaux de nos associations membres de tout le pays. J'ai également fourni de l'information et mené une campagne de sensibilisation pour faire connaître ce qu'est l'équité en matière d'emploi, ce que chaque employeur peut faire pour accroître le nombre de femmes et de représentants des autres groupes désignés au sein de leurs entreprises.

Il s'agissait d'un programme de deux ans qui a pris fin en 1990. Depuis lors, nous avons adopté un programme très positif axé sur les résultats, dans le cadre duquel nous travaillons en collaboration avec Emploi et Immigration Canada, et nous parrainons des programmes de formation. Comme John l'a mentionné, ces programmes de formation sont considérés comme un genre de programmes préalables à l'emploi. Ces programmes offrent aux gens—dans la plupart des cas, des gens qui essaient d'entrer dans l'industrie de la construction—l'information de base nécessaire, de même que la théorie et la pratique qui leur permet, je crois, d'être de meilleurs candidats aux emplois disponibles dans l'industrie de la construction.

L'an dernier, nous avons entrepris quatre programmes en Ontario. En fait, nous étendons ces programmes de façon à y inclure des programmes destinés à d'autres régions du Canada. Nous avons des programmes en cours en Colombie-

[*Texte*]

the programs we had last year—we did a review of them during the summer—we found about 90% of the graduates were working and about 40% of them were working in the construction industry.

You have to realize with the economy being what it is it was very difficult last summer to get work in the construction industry, and I think in comparison to other similar programs our results have been quite good.

• 1950

We're continuing this type of program format and have been working with local Canada Employment Centres as well as local construction associations to develop more training programs this coming year.

We have also been able to develop a number of partnerships with groups such as "Women in Trades and Technology". We've been working closely with them not only on a national but on a local level across the country during the last four years of the program.

All in all, I think we have had good progress, considering the challenge ahead of us of trying to increase the number of women and other designated groups in the construction industry. It certainly is an area that has been a challenge in terms of people wanting to explore their options in our industry.

The Chairman: Thank you very much. As you can tell by the bells and the lights, we have a vote on the budget. There may be time, however, for some short questions here.

Mr. Nunziata: How do you relate to the organization "Women in Trades and Technology"? Are you aware of the organization?

Ms Stead: Oh, yes. Actually, I sit on the national Women in Trades and Technology organization committee. Most of our programs have input from Women in Trades and Technology members at the steering committee level.

Mr. Nunziata: They were on Parliament Hill a number of weeks ago, looking for some funding—

Ms Stead: Funding for a national data bank.

Mr. Nunziata: —for a data base. Has your association supported them in their endeavours in that regard?

Ms Stead: We've been supporting them by giving them our support for their pursuit of getting the data bank going.

Mr. Nunziata: You seem to be preoccupied with women in particular. Employment equity is more than just women—

Ms Stead: Right.

Mr. Nunziata: —yet your submission seems to move totally in that direction. There are the disabled: we had an organization appear just before yours. There are visible minorities and aboriginal people. Your efforts seem to be directed towards one designated group. I just wanted to make that comment.

[*Traduction*]

Britannique et en Alberta, et nous sommes en train de les étendre dans l'Est également. Parmi les participants des programmes de l'an dernier—nous les avons examinés durant l'été—nous avons découvert que 90 p. 100 des diplômés avaient un emploi et que 40 p. 100 d'entre eux travaillaient dans l'industrie de la construction.

Il faut tenir compte du fait que, l'économie étant ce qu'elle est, il était très difficile l'été dernier d'obtenir un emploi dans l'industrie de la construction. Nous avons donc obtenu de très bons résultats, comparativement à d'autres programmes semblables.

Nous poursuivons ce type de programmes et nous avons travaillé avec les centres locaux d'emploi du Canada, de même qu'avec les associations locales de construction, pour mettre au point d'autres programmes de formation pour l'année qui vient.

Nous avons également pu créer certains partenariats avec des groupes comme «Les femmes dans les métiers et les technologies». Nous avons travaillé en étroite collaboration avec eux, non seulement à l'échelle nationale, mais aussi à l'échelle locale, dans tout le pays, au cours des quatre dernières années du programme.

En fin de compte, je crois que nous avons réalisé des progrès importants, compte tenu de l'ampleur de la tâche que représente le désir d'accroître le nombre de femmes et de représentants des groupes désignés dans l'industrie de la construction. Cela a certainement été un défi pour les gens qui voulaient déterminer quelles étaient leurs possibilités dans notre industrie.

Le président: Merci beaucoup. Comme la cloche et la lumière l'indiquent, nous devons aller voter à la Chambre au sujet du budget. Il nous reste peut-être encore un peu de temps pour poser quelques brèves questions.

M. Nunziata: Quels sont vos liens avec l'organisme «Les femmes dans les métiers et les technologies»? Connaissez-vous cet organisme?

Mme Stead: Oh oui. En fait, je siège au comité d'organisation national de cet organisme. de cet organisme nous fait connaître son point de vue sur pour la plupart de nos programmes. Le comité de direction.

M. Nunziata: Les membres de cet organisme sont venus sur la colline du Parlement il y a quelques semaines, pour demander des fonds...

Mme Stead: Des fonds pour une banque nationale de données.

M. Nunziata: ...pour une banque de données. Votre association les a-t-elle appuyés dans cette entreprise?

Mme Stead: Nous avons appuyé leur projet de lancement d'une banque de données.

M. Nunziata: Vous semblez vous préoccuper plus particulièrement des femmes. L'équité en matière d'emploi ne s'applique pas seulement aux femmes...

Mme Stead: C'est juste.

M. Nunziata: ...cependant, c'est l'orientation que vous semblez avoir adopté tout à fait dans votre mémoire. Il y a aussi les personnes handicapées; notre témoin précédent parlait en leur nom. Il y a aussi les minorités visibles et les autochtones. Vos efforts semblent limités à un groupe désigné.

[*Text*]

My final comment, just in passing, is I look at your 1991 executive committee and they appear all to be men. Is that true?

Mr. Halliwell: Yes, that's true. There are very few women as owners in the construction industry.

Mr. Nunziata: Do you have to be an owner to be on the executive?

Mr. Halliwell: No, but you certainly have to be a construction contractor to be on the executive.

They are very hard to find. This is traditionally very much a male industry—not that we're not trying to change it.

Mr. Nunziata: You could probably start at the top and get a few women on your executive.

Mr. Halliwell: We have had them in the past, incidentally.

Mr. Anawak (Nunatsiaq): I want to comment on the efforts made to get more aboriginal people into the construction industry, but I would like to ask a question about the executive. I notice there are members from every province but none from the territories. There might be a simple explanation. I just wondered why.

Mr. Halliwell: For a number of years the construction association that exists in each of the territories was a member of the Canadian Construction Association. In the last very few years they have dropped out, simply for financial reasons. They don't feel they're able to continue as members of the national association. That's the reason they're not on the executive committee.

Mr. Attewell (Markham—Whitchurch—Stouffville): Is there much discrimination in terms of pay?

Mr. Halliwell: No, there is none. I have to say the construction industry, which is highly unionized, pays according to journeymen rates or apprenticeship rates, and for the most part the rates are set in union contracts. We have quite a large non-union sector as well, but once again, they're paid on the basis of skill and experience.

• 1955

The Chairman: I'm sorry that we've had to cut you a little shorter than we might have done otherwise, but thank you very much for your helpful evidence this evening.

Mr. Halliwell: Thank you, Mr. Chairman. I just want to end by saying that we are here to try to convince you that we're doing the very best we can voluntarily, and we think we will lose as an industry if it's forced upon us. We think it will turn off those contractors who are now turned on after several years of hard work.

[*Translation*]

Dernière observation, en passant; il me semble que tous les membres de votre comité exécutif de 1991 sont des hommes. Ai-je raison?

M. Halliwell: Oui, c'est vrai. Peu de femmes sont propriétaires d'entreprises dans l'industrie de la construction.

M. Nunziata: Doit-on être propriétaire pour faire partie de l'exécutif?

M. Halliwell: Non, mais il faut tout de même être entrepreneur en construction.

Il est très difficile de trouver des femmes à ce niveau, car cette industrie a toujours été dominée par les hommes—malgré nos efforts pour changer cela.

M. Nunziata: Il faudrait peut-être commencer au haut de l'échelle et nommer quelques femmes à votre exécutif.

M. Halliwell: Il y en a eu auparavant.

M. Anawak (Nunatsiaq): Je ferai une observation sur les efforts que vous faites pour intégrer davantage d'autochtones dans l'industrie de la construction. Cependant, j'aimerais poser une question au sujet de l'exécutif. Je remarque que ses membres viennent de toutes les provinces, mais qu'il n'y en a aucun des territoires. La raison en est peut-être simple, je me pose tout simplement la question.

M. Halliwell: Pendant bon nombre d'années, l'association de la construction de chacun des territoires était membre de l'Association canadienne de la construction. Au cours des dernières années, elles se sont retirées pour des raisons financières. Ces associations ne croient pas être en mesure de continuer à être membre de l'association nationale. C'est pour cela qu'il n'y a pas de membres des territoires dans le comité exécutif.

M. Attewell (Markham—Whitchurch—Stouffville): Y a-t-il beaucoup de discrimination au niveau de la rémunération?

M. Halliwell: Non, il n'y en a pas. Dans l'industrie de la construction, un industrie à forte présence syndicale, les salaires se fondent sur les taux de rémunération des travailleurs qualifiés ou des apprentis, et dans la plupart des cas, ces taux sont établis dans des contrats avec les syndicats. Il y a aussi un secteur non syndiqué, qui est lui aussi payé en fonction des compétences et de l'expérience.

Le président: Je suis désolé d'avoir à limiter le temps qui vous aurait été imparti autrement, et je vous remercie de votre intéressant témoignage.

M. Halliwell: Merci, monsieur le président. Pour conclure, je dirai que nous essayions de vous convaincre que nous faisons de notre mieux de façon volontaire. Nous croyons que l'imposition de mesures donnerait de moins bons résultats dans notre industrie. Nous croyons que cela aurait pour effets de dissuader les entrepreneurs que nous avons réussi à convaincre, après plusieurs années de travail ardu, du bien-fondé de l'équité en matière d'emploi.

[*Texte*]

The Chairman: We understand. Thank you very much indeed. We will have to adjourn now until after the vote, and we'll reconvene once the vote has been taken.

• 1957

• 2019

The Chairman: Mr. Reid, we would like to welcome you to the committee. Sorry for the little interruption there for a vote. Perhaps you would formally introduce your colleagues for the record, and then, as we have indicated before, you could make a presentation, keeping it to about 10 minutes, mainly dealing with your recommendations.

• 2020

Mr. Tim Reid (President, Canadian Chamber of Commerce): Mr. Chairman and members of the committee, I have with me today Linda Cheeseman, a business volunteer from Bell Canada; Mary-Jane Handy, from the Southam newspaper group; and Jim Lawson, Toronto Dominion Bank. These are business volunteers who advise the chamber on policies, and we're very pleased they could be with us in this snow storm tonight.

Monsieur le président, la Chambre de commerce du Canada est vraiment heureuse de présenter son mémoire sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Comme vous le savez, la Chambre de commerce du Canada forme la principale association commerciale du Canada. Ses effectifs représentent la mosaïque d'entreprises au pays et, par conséquent, se composent d'entreprises de toutes les tailles. Celles-ci font partie de toutes les circonscriptions fédérales et sont reliées par un réseau de 500 chambres de commerce et *boards of trade*. En outre, la Chambre regroupe 95 associations commerciales et professionnelles, ce qui porte le total de nos membres à 170,000.

I'd like to just note, Mr. Chairman, that in some modest way the Canadian Chamber of Commerce has been involved in some of the issues your committee is looking at.

In the winter of 1974-75, at the request of the federal Department of Health and Welfare, the Canadian Chamber of Commerce conducted the first ever national survey of business practices and attitudes relating to the employment of the disabled. The survey results and additional commentary were published by the chamber in a document entitled *Report on the Employability of the Handicapped*. Even today that document is referred to by those groups.

In November 1976 the Canadian Chamber of Commerce jointly with the Government of Canada and the Government of Ontario organized a national seminar on the employability of the handicapped. Currently I am pleased to say, Mr.

[*Traduction*]

Le président: Nous comprenons. Merci beaucoup. Nous devons lever la séance jusqu'après le vote, puis nous reprendrons nos travaux par la suite.

Le président: Bienvenue au comité, monsieur Reid. Nous sommes désolés d'avoir dû interrompre la séance pour aller voter à la Chambre. Vous pouvez peut-être commencer par nous présenter vos collègues, aux fins du compte rendu, puis, comme nous l'avons dit auparavant, vous pourrez faire un exposé d'environ 10 minutes, portant surtout sur vos recommandations.

M. Tim Reid (président, Chambre de commerce du Canada): Monsieur le président, membres du comité, je suis accompagné aujourd'hui de Linda Cheeseman, une bénévole qui travaille pour Bell Canada; de Mary-Jane Handy, qui travaille pour le groupe de presse Southam; et de Jim Lawson, qui travaille pour la banque Toronto-Dominion. Ce sont des travailleurs bénévoles qui conseillent la Chambre sur des questions de politique, et nous sommes heureux qu'ils aient pu être des nôtres en dépit de la tempête de neige qui fait rage ce soir.

Mr. Chairman, the Canadian Chamber of Commerce is pleased to present its submission on the Employment Equity Act.

As you know, the Canadian Chamber of Commerce is Canada's largest business association. Its membership reflects the business mosaic of the nation and accordingly is comprised of both small and large firms. These firms are situated in every electoral riding as part of a network of 500 chambers of commerce and boards of trade. In addition, the membership encompasses 95 business and professional associations, bringing the total membership to 170,000.

J'aimerais noter, monsieur le président, que la Chambre de commerce du Canada s'est occupée de façon modeste de certaines des questions dont est saisi votre comité.

Au cours de l'hiver 1974-1975, la Chambre de commerce du Canada a fait le premier sondage national sur les pratiques et les attitudes du secteur privé concernant l'emploi des personnes handicapées, à la demande du ministère fédéral de la Santé et du Bien-être social. Les résultats du sondage et des commentaires additionnels ont été publiés par la Chambre dans un document intitulé *Rapport sur l'employabilité des personnes handicapées*. Aujourd'hui encore, le rapport sert d'ouvrage de référence.

En novembre 1976, la Chambre de commerce du Canada, conjointement avec les gouvernements du Canada et de l'Ontario, a organisé une conférence nationale sur l'employabilité des personnes handicapées. Je suis heureux de

[*Text*]

Chairman, we've been in discussions with Access Canada with respect to plans for another national information campaign, the goal of which would be to make business people across Canada more aware of the need to facilitate physical access to the workplace by disabled persons. So there's so much more to do, but at least we've been able to play a part in the last number of years in this.

The Canadian Chamber believes there are five fundamental issues that need to be addressed by this committee in order for employment equity to be successfully integrated into the marketplace. The five areas are public education in terms of employment equity, the application of the act, the greater co-ordination of the act, greater clarification in the act, the use of statistics, and the issue of self-identification by designated groups. Those are the five we'd like to briefly comment on now and, members of the committee, we'll briefly deal with those.

Ms Mary-Jane Handy (Member, Canadian Chamber of Commerce): I'd like to address public education in the area of employment equity. We believe employment equity can't be achieved solely through the actions of employers. There must be an understanding among the general public that employment equity is a national responsibility and that society as a whole should not abdicate its duty to employers.

The chamber believes the government should place greater emphasis on obtaining the support of Canadians on the issue of employment equity. Much more time and effort must be spent to educate the public on its importance. There are a number of societal barriers that require attention in order for employment equity to be reached. For example, the education sector must take more responsibility for breaking old stereotypes.

Programs should be developed similar to the recent initiative of the City of Toronto in creating the Bridges Program for women—it's an apprenticeship program for women in non-traditional roles—and of Metropolitan Toronto in developing its Kingswood Model for training employees in race and gender relations and Windmills, which does similar work for people with disabilities. We encourage the federal government to implement similar pro-active programs.

Other programs such as Corporate Outreach for Young Women, Contemporary Careers for Women and the Plato Learning System for the Inuit in the Northwest Territories are all innovative programs that will ensure there are more designated groups in the work force and can be used as models.

• 2025

I would also like to address coverage of the Employment Equity Act. The federal government can take actions on two fronts to encourage greater activity in employment equity.

[*Translation*]

vous dire, monsieur le président, qu'à l'heure actuelle nous avons des discussions avec Accès Canada au sujet de la planification d'une autre campagne nationale d'information, qui aura pour but de sensibiliser le secteur privé à l'échelle du pays à la nécessité de rendre physiquement plus accessible le marché du travail aux personnes handicapées. Il y a donc encore beaucoup de travail à faire, mais nous avons au moins eu le mérite de faire notre part au cours des dernières années.

La Chambre de commerce du Canada estime qu'il existe six questions fondamentales sur lesquelles il faut se pencher pour intégrer avec succès l'équité en matière d'emploi. Ces cinq domaines sont l'éducation du public au sujet de l'équité en matière d'emploi, l'application de la loi, une meilleure coordination de la loi, une plus grande clarté de la loi, l'utilisation de statistiques et l'auto-identification par les groupes désignés. Nous aimerions maintenant commenter brièvement ces cinq domaines.

Mme Mary-Jane Handy (membre, Chambre de commerce du Canada): Je vais parler de l'éducation du public au sujet de l'équité en matière d'emploi. L'équité en matière d'emploi ne peut pas être réalisée uniquement grâce aux efforts des employeurs. Le grand public doit comprendre que l'équité en matière d'emploi est une responsabilité nationale et que la société en général ne doit pas confier cette responsabilité aux seuls employeurs.

La Chambre estime que le gouvernement devrait veiller tout particulièrement à s'assurer de l'appui des Canadiens dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Il doit consacrer beaucoup plus de temps et d'efforts à sensibiliser le public à l'importance de l'équité en matière d'emploi. Avant de parvenir à l'équité en matière d'emploi, il faudra se pencher sur les obstacles dressés par la société. Le secteur de l'enseignement, par exemple, doit assumer une plus grande responsabilité pour ce qui est de briser les stéréotypes.

On doit élaborer des programmes qui ressemblent à l'initiative récente de la ville de Toronto, qui a créé pour les femmes le programme Bridges for Women. C'est un programme d'apprentissage dans des domaines non traditionnels. Un autre programme intéressant est celui qui a été créé par la région métropolitaine de Toronto, soit le modèle Kingswood, qui vise l'éducation des employés dans les relations entre les races et les sexes, ainsi que le programme Windmills, dont l'objectif est similaire mais qui s'adresse aux personnes handicapées. Nous encourageons le gouvernement fédéral à mettre en oeuvre de tels programmes pro-actifs.

Parmi les autres programmes innovateurs, on trouve le Corporate Outreach for Young Women, le Contemporary Careers for Women et le système d'apprentissage Plato, qui est destiné aux Inuit des Territoires du Nord-Ouest. Grâce à ces programmes qui pourraient servir de modèles, un plus grand nombre de membres de groupes désignés se joindront à la population active.

J'aimerais également parler de la portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le gouvernement fédéral peut prendre des mesures dans deux domaines pour encourager davantage l'équité en matière d'emploi.

[*Texte*]

First, this employment equity legislation and regulations should be applied to the government itself. We believe the federal government should itself be setting an example for other governments and for private sector employers.

Secondly, we believe the threshold of 100 employees should not be changed. We believe small companies are simply not equipped to handle the increased paper burden currently associated with the legislation, as well as the time it takes to comply with the reporting procedures alone. Perhaps this is a segment of business that could be targeted for education programs about the value of employment equity.

Mr. Reid: On the other issues, what we call the harmonization, the monitoring, the auditing—which we believe is something new—and the enforcement, we have two types of concerns regarding co-ordination and the employment equity program from our members across the country.

First, employers are already over-burdened with too many equity programs. Strong efforts should be made to harmonize and integrate the requirements of all employment equity initiatives at the federal government, the provincial government and the municipal government levels.

Employers are caught up, quite frankly, in the maze and myriad of regulations and reporting requirements, albeit designed with the best intentions by these various groups.

Second, we believe there needs to be clarification of monitoring and enforcement in the act. During any monitoring exercise, and outside a monitoring exercise of employers, employers supply the Department of Employment and Immigration with confidential proprietary information and material.

What data the department collects while advising an employer should be kept strictly confidential. We believe it is proprietary information. Only through this approach will government advisers be appreciated and trusted by business people and by their employees. We do not believe that advisers should also end up and be confused with the role of prosecutors.

The monitoring of employers, under the legislation, with an additional audit authority, should rest with the Department of Employment and Immigration. We do not believe the Human Rights Commission should have any responsibility whatsoever in these areas.

The Human Rights Commission's fault-finding approach is unpalatable and contrary, from a business point of view and perspective, to an image of co-operation. Coercion will not generate the commitment of employers, managers, and employees necessary to make employment equity work.

[*Traduction*]

D'abord, la loi et les règlements devraient être mis en oeuvre par le gouvernement lui-même. À notre avis, c'est le gouvernement fédéral qui devrait donner l'exemple à d'autres gouvernements et aux employeurs du secteur privé.

Deuxièmement, nous ne croyons pas qu'il faille changer le seuil des 100 employés. À notre avis, les petites sociétés n'ont tout simplement pas les ressources nécessaires pour s'occuper de la paperasserie qui va de pair avec cette loi, et elles ne disposent pas du temps nécessaire ne serait-ce que pour rédiger les rapports. Dans le secteur privé, les petites sociétés pourraient peut-être s'occuper de programmes d'éducation portant sur l'importance de l'équité en matière d'emploi.

M. Reid: Pour ce qui est des autres questions, soit l'harmonisation, la surveillance, la vérification—d'après nous, un élément nouveau—et la mise en oeuvre, il y a deux choses qui nous préoccupent au sujet de la coordination et du programme d'équité en matière d'emploi à l'intention de nos membres à l'échelle du pays.

D'abord, les employeurs sont déjà aux prises avec trop de programmes d'équité en matière d'emploi. On devrait faire de grands efforts pour harmoniser et intégrer toutes les exigences de toutes les initiatives d'équité en matière d'emploi aux niveaux fédéral, provincial et municipal.

Il faut dire que les employeurs se perdent dans le labyrinthe de la kyrielle de règlements et de rapports, même si les divers groupes avaient de bonnes intentions lorsqu'ils ont conçu ces règlements.

Deuxièmement, nous croyons que la loi doit expliquer davantage ce qu'elle entend par contrôle et mise en oeuvre. Lorsqu'un contrôle est effectué, et en dehors de tout contrôle, les employeurs doivent fournir au ministère de l'Emploi et de l'Immigration des renseignements et des documents confidentiels.

Les renseignements que reçoit le ministère lorsqu'il conseille un employeur doivent demeurer strictement confidentiels. Selon nous, ces renseignements sont exclusifs. C'est seulement en adoptant cette approche que les conseillers du gouvernement gagneront la confiance des hommes d'affaires et de leurs employés. Nous ne sommes pas d'avis que les conseillers doivent jouer le rôle de procureurs parce que cela ne ferait que compliquer leur tâche.

La loi devrait stipuler que le contrôle des employeurs, ainsi que la vérification, devrait incomber au ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Nous ne croyons pas que la Commission des droits de la personne devrait jouer un rôle dans ce domaine.

D'après le monde des affaires, l'approche critique de la Commission des droits de la personne est désagréable et va à l'encontre d'un contexte de coopération. Ce n'est pas en prenant des mesures de coercition envers les employeurs, les gestionnaires et les employés, que l'équité en matière d'emploi va être réalisée.

[*Text*]

The Human Rights Commission should have no jurisdiction to become involved in the issue of monitoring and auditing unless authorized by the Department of Employment and Immigration in a situation of last resort. Under no conditions should the confidential material with the department go to the Human Rights Commission.

Ms Linda Cheeseman (Member, Canadian Chamber of Commerce): I would like to speak to you about greater clarification of the act. Although the objectives of the Federal Contractors Program and the legislated employment equity program are similar, the compliance requirements of the two programs are different.

Organizations covered by the Federal Contractors Program are required to comply with 11 specific criteria. We recognize that effective employment equity programs result from establishing not only the right numerical goals for individual companies but also appropriate facilitating mechanisms to achieve those goals.

The 11 contractor compliance criteria accomplish this by covering such areas as assigning responsibility for employment equity, adopting and communicating an employment equity policy, monitoring results, as well as reviewing employment policies and practices and setting goals.

Federally regulated employers, on the other hand, are covered by requirements to review and amend their employment policies and practices, to implement special measures as required to achieve employment equity, and to set goals and timetables.

The perception is that federal contractors are assessed according to their efforts to implement employment equity, while federally regulated employers seem to be assessed solely in terms of quantitative results. While we appreciate the desire of some for a simple "one size fits all" approach, focusing largely on numerical gains, we believe such a system will not be effective. This approach presupposes that there are finite identifiable variables that affect all of those covered by the legislation. The reality is that each business situation is unique and includes an individual blend of factors that affect progress in employment equity, some of which can be foreseen or controlled, and some of which cannot.

• 2030

While we recognize the importance of goals and timetables, it is inappropriate to judge based on numbers alone. Both federal contractors and federally regulated employers should be judged based on their qualitative efforts to achieve employment equity, as well as their quantitative results.

The magnitude of the efforts necessary to achieve employment equity must not be minimized. Progress will only be accomplished over time. In the current economy there are not as many opportunities for new hires and new jobs. In

[*Translation*]

À moins de recevoir l'autorisation du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, dans une situation de dernier recours, la Commission des droits de la personne ne devrait avoir aucun droit de s'immiscer dans le contrôle et la vérification des employeurs. Le ministère ne doit envoyer de renseignements confidentiels à la Commission des droits de la personne sous aucun prétexte.

Mme Linda Cheeseman (membre, Chambre de commerce du Canada): J'aimerais parler de la clarification de la loi. Quoique les objectifs du Programme de contrats fédéraux et du programme sur l'équité en matière d'emploi soient similaires, les exigences des deux programmes en matière de respect des clauses antidiscriminatoires sont différentes.

Les organisations qui son touchées par le Programme de contrats fédéraux doivent se soumettre à 11 critères particuliers. Nous reconnaissons que des programmes d'équité en matière d'emploi efficaces découlent de l'établissement non seulement d'objectifs numériques pertinents pour chaque société, mais également de mécanismes facilitant la réalisation de ces objectifs.

Pour ce faire, les 11 critères du Programme de contrats fédéraux répartissent la responsabilité pour l'équité en matière d'emploi, pour l'adoption et la communication d'une politique d'équité en matière d'emploi, pour la surveillance des résultats ainsi que pour la révision des politiques et des pratiques d'emploi et l'établissement des objectifs.

Les employeurs régis par les lois fédérales, eux, doivent réviser et modifier leurs politiques et pratiques d'emploi, adopter les mesures spéciales requises pour atteindre l'équité en matière d'emploi et fixer des objectifs et des échéanciers.

On a l'impression que ceux qui font partie du Programme de contrats fédéraux sont évalués selon l'effort qu'ils font pour atteindre l'équité en matière d'emploi, tandis que les employeurs régis par les lois fédérales sont évalués seulement sur la base de leurs résultats quantitatifs. Nous comprenons qu'il y en a qui veulent avoir une approche unilatérale qui se concentre principalement sur des gains numériques, mais, d'après nous, un tel système ne sera pas efficace. Cette approche présuppose qu'il y a un nombre fini de facteurs identifiables qui touchent tous ceux visés par la loi. En réalité, chaque entreprise est unique et comporte un certain nombre de facteurs qui affectent la progression de l'équité en matière d'emploi. Certains de ces facteurs peuvent être prévus ou contrôlés, et d'autres ne le peuvent pas.

Bien que nous reconnaissions l'importance des objectifs et des échéanciers, il ne convient pas de fonder les évaluations uniquement sur des chiffres. Les entrepreneurs fédéraux et les employeurs régis par le gouvernement fédéral devraient être évalués en fonction de la qualité des initiatives qu'ils prennent pour assurer l'équité en matière d'emploi, en plus des résultats quantitatifs qu'ils obtiennent.

Il ne faut pas sous-estimer l'ampleur des efforts nécessaires pour assurer l'équité en matière d'emploi. Les progrès viendront avec le temps. Compte tenu de la situation économique actuelle, les possibilités d'embauche et de

[*Texte*]

fact, many new employees have been laid off. This adversely affects statistical progress, even if the intent and actions of the employer were positive. Unfortunately, present federal government publications reflecting the numerical results of employment equity do little to identify the difficulties.

Mr. Jim Lawson (Member, Canadian Chamber of Commerce): I want to speak to you very briefly about statistics. There are many aspects to employment equity plans. We think all parts should be considered and be monitored so that a more comprehensive picture of employer actions are reflected. Also, statistical reporting alone, without explaining the potential reasons for discrepancies and for a difference between company data and regular availability data, can be very misleading. To ensure balanced assessments of what is actually occurring, Employment and Immigration should be prepared to acknowledge the deficiencies of the reporting system and work towards eliminating these problems.

We also suggest that reporting occur every other year. This would give the government time to work out its approach and to solve perceived difficulties. For example, how does one deal with the fact that census information for one group is based on different data-gathering methods from all other designated groups? Or, how are adjustments made for inaccuracies involved in self-identification? Or, how does one justify having differing definitions for disabled persons in the census and then under the Employment Equity Act, and neither definition having little to do with workplace realities?

Many of our members have discovered that numerous individuals who are visible minorities in Canada, or persons with disabilities, or aboriginals do not wish to categorize themselves. In addition, where employers have altered working conditions or work stations to accommodate disabled employees, these employees who now often feel accommodated do not sometimes self-identify themselves as disabled, and the result can be statistical under-representation.

To ensure that the statistics more accurately represent the number of employees in designated groups, the chamber recommends that supervisors be asked to identify their employees on a confidential basis.

Mr. Reid: Mr. Chairman, in conclusion, we believe that legislation in employment equity is very important indeed and can be used to achieve the goal of employment equity in many parts of Canada. It can also define the size of the playing field, create a common language and the data that will allow comparison of results over time. Legislation can also set out the government's commitment to assist in the achievement of the goal.

However, in the final analysis, legislation will not in and of itself achieve employment equity, only a successful partnership of business, labour, designated groups and the governments in Canada will do so.

Thank you very much.

[*Traduction*]

nouveaux emplois se font plus rares. En fait, beaucoup de nouveaux employés ont été mis à pied. Cette situation nuit au progrès statistique même si l'employeur est animé des meilleures intentions. Malheureusement, les statistiques sur l'équité en matière d'emploi que l'on trouve dans les publications fédérales courantes n'expliquent pas les difficultés.

M. Jim Lawson (membre, Chambre de commerce du Canada): J'aimerais brièvement vous parler des statistiques. Les plans d'équité en matière d'emploi comportent plusieurs aspects. Nous estimons que chaque aspect doit être étudié et contrôlé pour qu'on puisse avoir un tableau plus complet des mesures prises par les employeurs. De plus, les statistiques—sans explication pour les anomalies et pour les écarts entre les renseignements fournis par une société et les renseignements disponibles—peuvent induire en erreur. Afin de s'assurer que les évaluations des activités soient équilibrées, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration devrait être prêt à reconnaître les lacunes du système qui oblige les sociétés à faire rapport et devrait travailler à combler ces lacunes.

De plus, nous recommandons que les rapports à cet égard soient présentés tous les deux ans. Le gouvernement aurait ainsi le temps d'affiner ses méthodes et de régler les difficultés qui surgissent. Par exemple, que faire lorsque la collecte de données pour le recensement d'un groupe se fait d'une façon différente de celle qui est utilisée pour les autres groupes désignés? Comment éliminer les anomalies inhérentes au processus d'auto-identification? Comment justifier l'existence de définitions différentes pour une personne handicapée dans la procédure de recensement et dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, alors qu'aucune des deux définitions n'est pertinente aux réalités du milieu du travail?

Nombre de nos membres se sont rendu compte que de nombreuses personnes qui appartiennent à des minorités visibles au Canada, ou des personnes handicapées, ou des autochtones, ne veulent pas s'inclure dans de telles catégories. De plus, lorsque les employeurs adaptent les conditions de travail aux besoins des employés handicapés, souvent ces derniers ne se sont pas identifiés comme tels. Il en résulte alors une sous-représentation statistique.

Pour s'assurer que les données rendent plus fidèlement compte du nombre d'employés appartenant à des groupes désignés, la Chambre de commerce recommande que l'on demande aux surveillants d'identifier leurs employés de façon confidentielle.

M. Reid: En conclusion, monsieur le président, nous estimons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est certainement très importante et peut servir à atteindre l'équité en matière d'emploi dans plusieurs régions du pays. La loi peut également établir des paramètres, créer un langage commun et fournir des renseignements qui permettront de comparer les résultats à l'avenir. La loi peut également faire état de l'engagement du gouvernement à concrétiser cet objectif.

Par contre, en dernière analyse, la loi seule ne pourra réaliser l'équité en matière d'emploi. Cette équité ne sera réalisée que si les gouvernements, le patronat, les syndicats et les groupes désignés travaillent de concert.

Merci beaucoup.

[*Text*]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Reid.

Mme Bertrand (Brome—Missisquoi) : Il y a quatre groupes spécifiques désignés dans cette loi. Cependant, nous sommes en mesure de voir chaque jour, surtout dans nos bureaux de députés, des travailleurs qu'on dit âgés, mais qui ne le sont vraiment pas. Ils perdent leur emploi pour toutes sortes de raisons. Ils ont 45, 50 ou 55 ans, et ils sont encore capables de donner leur pleine mesure.

• 2035

Croyez-vous que ce groupe de travailleurs pourrait être inclus dans la liste des groupes désignés?

Mr. Reid: About the designations already made, we believe those are very critical designations. Picking out on the basis of age concerns us for two reasons. First, we feel we really need to make progress on the first four. Secondly, it could be quite a debate about which age groups within the work force should receive preference. So we think it should be looked at, but at this time we're not sure it would be justifiable.

Ms Handy: I haven't seen data to show that older people, if you want to call 45 old, are under-employed and are under-represented in the work force or underpaid when they are employed. Do you have statistics? Do you have data that would designate them as a group based on those requirements?

Mme Bertrand: C'est la réalité de la vie actuelle. S'il y a des mises à pied à faire ou si on veut engager... Je ne suis pas contre l'embauche de plus jeunes, mais c'est un drame dans la vie de certains hommes ou femmes que de perdre un emploi qu'ils s'attendaient à occuper jusqu'à l'âge de 60 ans au moins.

Vous me donnez comme argument la difficulté d'établir un âge. La pension de vieillesse commence à 65 ans. Certains voudraient l'avoir à 60 ans, mais on a déterminé que ce serait 65 ans. Pour le programme PATA, on a décidé que ce serait 55 ans. Pour moi, cela ne serait pas très difficile. De toute façon, j'apprécie votre réponse.

Vous vous opposez à toute participation de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'application de la loi. Selon vous, est-ce le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ou une commission indépendante sur l'équité qui devrait voir à l'application de la loi? Est-ce que le ministère devrait créer une telle commission ou s'il devrait y avoir un organisme complètement indépendant?

Mr. Lawson: I guess our experience with Employment and Immigration is that they have a sense of what employers are trying to achieve, because I suppose we work fairly closely with them, some of us who are in the federal sector. We have some confidence that if we continue to work with them, and if they have some ongoing or perhaps enhanced role, that would give us some degree of comfort.

The Human Rights Commission has a prosecuting sense to it and is aware some of us have been affected by them and we simply don't have as much confidence.

[*Translation*]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Reid.

Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi): Four specific groups are mentioned in the Act. Yet every day, especially in the offices of members of Parliament, our attention is drawn to so-called older workers who are not really old. These people have lost their jobs for various reasons. They may be 45, 50 or 55 years old and are still able to give it all they've got.

Do you believe this group of workers could be included in the list of designated groups?

M. Reid: Nous croyons que les groupes désignés existants sont très importants. La question de l'âge nous préoccupe pour deux raisons. D'abord, nous sommes d'avis qu'il faut encore faire des progrès en ce qui concerne les groupes existants. Ensuite, désigner des groupes d'âge qui recevraient un traitement préférentiel au sein de la main-d'oeuvre donnerait lieu à tout un débat. Nous estimons donc qu'il faut se pencher sur cette question, mais pas maintenant.

Mme Handy: Je n'ai pas vu de statistiques démontrant que les personnes âgées, si, d'après vous, une personne est âgée à 45 ans, sont sous-employées et sous-représentées sur le marché du travail ou même qu'elles soient sous-rémunérées. Avez-vous des statistiques à l'appui? Avez-vous des chiffres nous démontrant qu'elles devraient être désignées en tant que groupe à partir de ces critères?

Mrs. Bertrand: That is in fact what is happening. When people are laid off or when they are hired... I am not against hiring younger people, but losing a job which they expected to hold until at least 60 years old is tragic for some people.

You're arguing that it's difficult to pinpoint an age. Old age pension begins at 65. Some people would like to have it at 60, but it was set at 65. The program for older worker adjustment chose 55 years of age. I therefore don't think it would be very difficult. In any case I thank you for your answer.

You don't believe the Canadian Human Rights Commission should be responsible for enforcing the Act. Should it be enforced by the Department of Employment and Immigration or by an independant commission on employment equity? Should the Department create such a commission or should there be a completely independant organization?

M. Lawson: D'après notre expérience, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration est au courant des objectifs des employeurs parce que nous travaillons étroitement avec lui; certains d'entre nous travaillent dans le secteur fédéral. Nous sommes persuadés que si nous continuons à travailler avec le ministère, et s'il continue à faire sa part ou à participer même davantage, cela nous rassurerait.

La Commission des droits de la personne a l'habitude d'user de l'intimidation et elle n'ignore pas que certains de nos membres en ont fait l'expérience. Il en ressort que nous nous sentons moins à l'aise avec eux.

[*Texte*]

Mme Bertrand: J'élimine la Commission des droits de la personne. Je vous demande si cela devrait être mis en application par le ministère ou par une commission sur l'équité, commission indépendante du ministère. Entre les deux, quel serait votre choix?

Mr. Lawson: If you set up a separate body that's a separate bureaucracy and perhaps causes more taxation, I don't think we would be in favour of that.

The Chairman: Mr. Nunziata, I'm sure you'll have some comments on that.

Mr. Nunziata: Yes.

Before we consider whether the Human Rights Commission or Employment and Immgration ought to be given the jurisdiction, under the act we have to decide whether we should make certain things mandatory. There is a body of opinion that suggests we should "put some teeth into the act". If you put teeth in the act, you need someone to ensure the teeth are applied; you enforce the act. If you have Employment and Immigration doing the investigation, how can they be prosecutor and judge at the same time? Wouldn't you agree that a separate appeal body is necessary in order to deliberate fairly on matters before it?

• 2040

Ms Cheeseman: I believe you said Employment and Immigration would be doing the investigating. We're suggesting that they do monitoring and auditing. Federally regulated employers have employment equity plans in place right now, and these plans could be audited and suggestions made where improvements. . .sharing of information could occur, so we're saying monitoring and auditing.

Mr. Nunziata: All right, but I assume you don't support any further sanctions under the act or making, for example, section 4 mandatory.

Ms Cheeseman: Section 4 is the—

Mr. Nunziata: The operative section outlining the employers' duties.

Ms Cheeseman: Those employers' duties, I feel, should be monitored and audited.

Mr. Nunziata: What does auditing mean?

Ms Cheeseman: You review it and you make suggestions as to where improvements should be made.

Mr. Nunziata: All right, and the company says: "Well, the bottom line is what's important. Thank you for coming in to monitor, thank you for auditing. There's nothing in the act that says we have to do anything other than provide you with these plans. Here are the plans. See you later."

Ms Cheeseman: They should have a close look at the opportunities that are there for improvement and whether they are being taken advantage of.

Mr. Nunziata: What incentive is there for corporations to comply, to achieve employment equity?

[*Traduction*]

Mrs. Bertrand: Let's forget the Human Rights Commission. I'm asking whether the Act should be enforced by the Department or by an employment equity commission, a commission independent of the Department. Which of the two options would you choose?

M. Lawson: Si l'on créait une nouvelle organisation, cela sous-entend une nouvelle bureaucratie et même encore plus d'impôt; je ne crois pas que nous soyons en faveur de cela.

Le président: Monsieur Nunziata, je suis sûr que vous avez des observations à faire là-dessus.

M. Nunziata: Oui.

Avant de décider si la Commission des droits de la personne ou le ministère de l'Emploi et de l'Immigration doit être responsable de l'application de la loi, il faut déterminer si certaines mesures ne devraient pas être rendues obligatoires. Certaines personnes ont dit qu'il fallait donner du mordant à la loi. Si on lui donne du mordant, quelqu'un devra s'assurer qu'elle mord; voilà comment on applique la loi. Si c'est le ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui procède à l'enquête, comment peut-il être juge et partie en même temps? Ne croyez-vous pas qu'un organisme d'appel indépendant soit nécessaire pour préserver l'équité?

Mme Cheeseman: Je croyais vous avoir entendu dire que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration procèderait à l'enquête. Nous proposons qu'il se charge de la surveillance et de la vérification. Les employeurs touchés par la réglementation fédérale doivent satisfaire aux obligations concernant l'équité en matière d'emploi à l'heure actuelle et leurs plans peuvent être vérifiés, des améliorations peuvent être proposées. . . Il peut y avoir un échange de renseignements et nous parlons par conséquent de surveillance et de vérification.

M. Nunziata: Très bien, mais je suppose que vous ne voudriez pas que la loi soit plus sévère ou que l'article 4 soit obligatoire.

Mme Cheeseman: L'article 4 est. . .

M. Nunziata: Il s'agit de l'article qui définit les obligations de l'employeur. Il s'agit de la disposition exécutoire.

Mme Cheeseman: Il me semble que ces obligations devraient être surveillées et vérifiées.

M. Nunziata: Par qui?

Mme Cheeseman: Afin que des améliorations puissent être apportées.

M. Nunziata: Mais la compagnie pourrait très bien dire que ce qui compte, c'est la rentabilité de l'entreprise, que le gouvernement peut très bien venir surveiller et vérifier, mais que la loi prévoit seulement que la compagnie doit fournir un plan et que c'est bien ce qu'elle fait, et qu'on n'a qu'à la laisser tranquille.

Mme Cheeseman: Il faudrait voir si la compagnie fait tout ce qu'elle peut pour tenir compte des possibilités d'amélioration.

M. Nunziata: Et qu'est-ce qui inciterait ces entreprises à se conformer aux dispositions de la loi, c'est-à-dire à en arriver à une situation d'équité en matière d'emploi.

[*Text*]

Mr. Lawson: Could we give you a parallel?

We found, moving to a different issue, equal pay for work of equal value—pay equity—that Labour Canada deals with the employees in the sense of monitoring, auditing, just as we're talking about.

When Labour Canada finds that an employer is simply unwilling to put a program into place, or to put an adequate program into place, then they must pass on that employer to the Human Rights Commission. That seems to work for them. We look at that model and ask whether that is the model we should be viewing when we talk about employment equity.

Mr. Nunziata: So you still see a role for the Human Rights Commission in the area.

Mr. Reid: I think we may have said something new. The monitoring function by the department is there. We're suggesting a traditional audit function as well. We think that could go a long way, but as an auditing function—this all sounds like an oxymoron, but it isn't—it's an auditing function tied into what we feel can be a partnership relationship.

Within the department now, many of our businesses that have dealt with them, including the three company representatives here today, feel there's an expertise there, because these people have been dealing with the issue, and that there is a source of knowledge that can be made available to other companies.

We see that as something very positive. We think the auditing function should add to it. What we're saying is that when it gets to the point at which those people who have judgment, experience, sort of stare a CO in the eye and say, "I'm sorry, it's not good enough, we feel it should be referred to somebody else to go the next step"—whether that's the Human Rights Commission or a tribunal of some sort, we don't know—that's clearly where the department's responsibility should end. Otherwise, we break up the whole partnership concept.

Mr. Nunziata: You argue that the threshold ought not to be reduced from 100. I'm not convinced by your argument. Can you elaborate on why you think 100 is enough, and to reduce it would be detrimental?

Ms Cheeseman: One argument would be that because these statistics are broken up into occupational categories, if a firm is under 100, I think there would be great danger that the information of the people who self-identified would no longer remain confidential.

• 2045

Mr. Nunziata: I'm not following that.

Ms Cheeseman: We report statistics by occupational category. If you're talking about a small company, those statistics are broken up by occupational category and there's great danger there may be only one person in that job, or two people. The public, or anyone viewing that report, could identify someone when they might not want that information known.

[*Translation*]

M. Lawson: Pourriez-vous nous donner l'exemple d'une situation parallèle?

Si l'on parle de parité salariale, nous estimons que Travail Canada joue son rôle envers les employés en surveillant et en vérifiant la situation. C'est de cela que nous parlons.

Lorsque Travail Canada se rend compte qu'un employeur fait preuve de mauvaise volonté, qu'il ne veut pas adopter un programme, il demande alors à la Commission des droits de la personne de régler la question. Cela semble fonctionner dans ce cas-là. Nous nous demandons s'il faudrait adopter ce genre de modèle en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

M. Nunziata: Vous estimez donc que la Commission des droits de la personne pourrait avoir un rôle à jouer en ce domaine.

M. Reid: Le ministère exerce déjà une fonction de surveillance. Nous proposons qu'il exerce en plus une fonction de vérification traditionnelle. Cela semble peut-être contradictoire, mais il faudrait à la fois procéder à la vérification tout en n'empêchant pas la collaboration.

En effet, nous estimons, et les trois compagnies présentes ici l'estiment également, que le ministère possède les compétences voulues pour s'occuper de ces questions. Le ministère a toute l'expérience nécessaire en ce domaine, bref il existe tout un ensemble de connaissances qui pourraient être mises à la disposition des autres sociétés.

C'est, à notre avis, quelque chose de très positif. Si l'on procédait à la vérification, cela ne ferait qu'améliorer les choses. La responsabilité du ministère devrait se limiter à faire le constat puis à transmettre le cas à une autre instance, qu'il s'agisse de la Commission des droits de la personne ou d'un autre tribunal. C'est là que devrait s'arrêter la responsabilité du ministère, sans quoi toute cette idée de collaboration ne tient plus.

M. Nunziata: Vous dites également qu'il ne faudrait pas abaisser le seuil de 100 salariés. Votre argument ne me convainc cependant pas. Pourriez-vous nous dire pourquoi?

Mme Cheeseman: Comme vous le savez, il faut faire la ventilation entre les différentes catégories professionnelles, et si une firme emploie moins de 100 salariés, il serait fort possible que les renseignements d'identification ne restent plus confidentiels.

M. Nunziata: Je ne vous suis pas.

Mme Cheeseman: Nous devons présenter un rapport comportant les renseignements selon les catégories professionnelles. Or il est fort possible qu'il y ait seulement une ou deux personnes par catégorie. Le public ou toute personne lisant le rapport pourrait très bien savoir de qui il s'agit alors que cette personne ne tient pas à ce que cela se sache.

[*Texte*]

Mr. Nunziata: What's the difference between 100 and 75?

Ms Cheeseman: The greater the number, the less chance there is.

Mr. Nunziata: But we're also excluding a huge segment of the Canadian work force. You're suggesting companies with 100 or more employees ought to be covered by the act and with fewer than 100 they're to be excluded from the act. That means employment equity will be that much more difficult to achieve in companies with less than 100 people.

Ms Cheeseman: Employment equity is something a lot of people agree with. Whether they should have to report and have the reporting burden is another question.

Mr. Anawak: You use rather strong language in saying the Canadian Human Rights Commission should not have enforcement responsibility. While I can see the logic in saying that, what I'd like to have elaborated on is this. While there may not be the necessity to have the Canadian Human Rights Commission enforce the rules, it still seems to me you would not want them to do it, because of the actions they could take, rather than that you would not want them to do it because you think you're covering whatever's covered in the act.

Mr. Reid: I'm sorry. I may not have been clear on that. The Human Rights Commission is very important. The Human Rights Commission should be there for people to take cases to if they feel they've been wronged, whether in pay equity or in employment equity. Clearly there's an absolute necessity for that function.

When we did our survey of our members in November 1987, the results were devastating, in the view of our business members, about the functioning of the Human Rights Commission in its getting involved in everything before handling a case. In other words, what we want here is a clarification that the department will be responsible for monitoring, for auditing, for working with companies, and the information companies supply to the department is confidential information, proprietary information, to assist in attaining the goals of employment equity. We do not want any of that in the Human Rights Commission. Right now they have their hands in it, and they should not. They should clearly have the right with appeals and enforcement.

Mr. Anawak: But if the Canadian Chamber of Commerce membership is following the guidelines of the Employment Equity Act, then there really should not be the need for the Human Rights Commission to be involved at all.

I'm talking about an ideal world, which isn't the case. But still, the language is very strong.

Mr. Reid: Our language is strong on the Human Rights Commission not doing what we believe should be a totally separate function, which is the one we've described for the department.

[*Traduction*]

M. Nunziata: Quelle différence y a-t-il entre 100 et 75 personnes?

Mme Cheeseman: Plus le nombre est élevé, moins des cas de ce genre peuvent se produire.

M. Nunziata: Mais nous excluons également un grand secteur de la population active. Vous dites que seules les compagnies ayant plus de 100 salariés devraient être visées par la loi. Cela signifie que l'équité en matière d'emploi sera beaucoup plus difficile à atteindre dans les compagnies de moins de 100 salariés.

Mme Cheeseman: L'équité en matière d'emploi rallie beaucoup de suffrages. La question de faire rapport et les difficultés que cela comporte, c'est une autre question.

M. Anawak: Vous ne mâchez pas vos mots lorsque vous dites que la Commission canadienne des droits de la personne ne devrait pas être chargée de l'application de la loi. Je comprends ce que vous voulez dire, mais j'aimerais que vous me l'expliquiez. Si la Commission ne doit pas le faire, ce devrait être à cause des initiatives qu'elle pourrait prendre et non pour une autre raison.

M. Reid: Je m'excuse, je n'ai peut-être pas été très clair. La Commission des droits de la personne est très importante, car elle permet aux personnes qui se sentent lésées de faire appel, soit dans le domaine de l'équité salariale ou en matière d'emploi. Cette fonction est absolument nécessaire à nos yeux.

Cependant, lorsque nous avons procédé à un sondage de nos membres en novembre 1987, nous nous sommes rendu compte que la situation était désastreuse pour eux. En effet ils nous ont dit que la Commission des droits de la personne ne se contentait pas simplement d'entendre les plaintes, mais qu'elle s'occupait de toutes les autres questions préalables. Ce que nous voulons par conséquent, c'est que le ministère soit bel et bien responsable de la surveillance, de la vérification, de tout le travail qui doit être fait avec les compagnies, nous voulons que les renseignements que celles-ci fournissent au ministère soient considérés comme confidentiels dans le but d'atteindre l'équité en matière d'emploi. Nous ne voulons pas que ces renseignements soient communiqués à la Commission des droits de la personne. Or c'est ce qui se passe à l'heure actuelle et cela ne devrait pas être le cas. Mais en matière d'appel et d'application de la loi, il est certain que la Commission devrait avoir compétence.

M. Anawak: Mais si les membres de la Chambre de commerce du Canada suivaient les directives de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il ne serait pas nécessaire que la Commission des droits de la personne s'occupe de ces questions.

Je parle d'une situation idéale évidemment, ce qui n'est pas le cas. Cependant vous ne mâchez certainement pas vos mots lorsque vous parlez de cette question.

M. Reid: C'est parce que la Commission des droits de la personne s'occupe maintenant d'une fonction tout à fait séparée, qui devrait relever, à notre avis, du ministère.

[*Text*]

The Canadian business community does believe very strongly. . .the Human Rights Commission does believe very strongly in this legislation. If companies are not in compliance with the legislation in the view of the department responsible for monitoring or auditing, then action should be taken and they should go a next step. There will always be some companies, just like other groups, that aren't doing what they're supposed to be doing, so you have to have that ability in the system.

• 2050

The Human Rights Commission is very important to have, but it should not do what the department should be doing, and their functions should be very separate. The information supplied should be proprietary information, and that is the way you build partnerships and get progress.

The Chairman: Thanks, Mr. Anawak. I have a question or two, Mr. Reid. Following up on your comments on the Human Rights Commission, you state in your brief that the chamber believes the Human Rights Commission should not have an enforcement responsibility.

I gather you've modified that view now in saying not an investigative or auditing responsibility, but an enforcement responsibility.

Mr. Reid: As a last resort, yes.

The Chairman: Could you comment on a dilemma we might be faced with in this committee. We've had a number of people, an awful lot of representations, recommending that federal government departments, agencies and Crown corporations should be subject to this legislation. Do you see any problem? I might, if one government department is investigating, monitoring and auditing all sorts of other government departments. Does that cause you any problem? It causes me some. Or would you recommend that government departments and agencies not be included?

Mr. Reid: No, we have said very clearly we're bemused at the extent to which the law and the regulations do not apply to the government itself. I think on the face of it, your logic is there. How can you have someone inside auditing itself? But within the government, Treasury Board, for example, has auditing functions of a central agency within other departments. There would be nothing inconsistent in terms of that model.

I think it would make sense to have a group within the Public Service, in a department such as Employment and Immigration because that's where the expertise is, maybe in combination with some expertise from the Department of Labour. I don't know. But no, we see no inherent problem in there, even though logically one could make the case.

The Chairman: My other question relates to this issue of self-identification. I'm troubled by some of the comments and the evidence we've heard on this issue, not just from you but from other people. We were given an example of

[*Translation*]

Nous sommes tout à fait en faveur de la loi. Si le ministère se rend compte que certaines compagnies ne respectent pas la loi, et ce après avoir procédé aux vérifications et à la surveillance, il faut alors passer à l'étape suivante. Il y aura toujours des sociétés qui ne feront pas ce qu'elles sont censées faire et il est par conséquent important d'avoir un mécanisme d'appel.

La Commission des droits de la personne est un organisme très important, mais elle ne devrait pas assumer les fonctions du ministère. Celles-ci devraient être tout à fait séparées. Des renseignements fournis devraient rester confidentiels; c'est la seule façon de maintenir la collaboration et de réaliser des progrès.

Le président: Merci monsieur Anawak. J'ai une ou deux questions à vous poser, monsieur Reid. Dans votre mémoire, vous dites que la Commission des droits de la personne ne devrait pas avoir comme fonction d'appliquer de la loi.

Je suppose que vous avez maintenant modifié votre point de vue pour dire que la Commission ne devrait pas avoir des responsabilités d'enquête et de vérification, mais bien d'application de la loi.

M. Reid: Responsabilité qu'elle ne devrait assumer qu'en dernier recours.

Le président: Nous avons ici un dilemme à resoudre. La plupart des témoins ont recommandé que les ministères et organismes gouvernementaux ainsi que les sociétés d'État soient visés par la loi. Estimez-vous que cela pourrait poser problème? Personnellement je le crois, dans le cas où un seul ministère procède à l'enquête, à la surveillance et à la vérification de toute sorte d'autres ministères. Ne recommanderiez-vous pas plutôt que les ministères et organismes gouvernementaux soient soustraits à l'application de la loi?

M. Reid: Non, et nous avons dit très clairement que nous nous étonnons de voir à quel point la loi et les règlements ne s'appliquent pas au gouvernement lui-même. De prime abord, ce que vous dites est logique. Comment en effet justifier l'auto-vérification? Pourtant, au sein même du gouvernement, le Conseil du Trésor assume des fonctions de vérification auprès d'autres ministères. Rien dans un modèle de ce genre ne paraît anormal.

Je crois qu'il pourrait très bien y avoir un organisme de la fonction publique, un ministère comme l'Emploi et l'Immigration, qui a l'expérience voulue en la matière et peut-être aussi le ministère du Travail. Nous ne voyons rien d'anormal dans une telle situation même si à première vue cela semble l'être.

Le président: Mon autre question porte sur l'auto-identification. Certains commentaires et témoignages que nous avons entendus au sujet de cette question, et pas simplement de vous mais d'autres témoins, me préoccupent.

[*Texte*]

someone who apparently would have self-identified for the purpose of the census-gathering information on how many of the designated group were out there, but who did not self-identify for the purpose of their workplace. The implication of that is what you leave me with in your evidence.

Do you think there are many cases like this? Other witnesses have said it's a very isolated instance. What's your view of that?

Ms Handy: Some of the statistics I've seen come from the banks. They have reported situations in which, of over 1,000 employees in their company they would consider disabled, only about 200 people self-identified. I can't speak for our company because we haven't taken that kind of information yet.

The Chairman: But do you think they wouldn't self-identify for the census then—for the other material?

Ms Handy: I would have to ask them. I think it's a very personal thing, and I think there are a lot of people who for a number of reasons don't want to self-identify.

The Chairman: If they don't, they're not included statistically in the proportion of the labour force that is considered disabled; therefore, you wouldn't have to worry about them as far as meeting the targets are concerned.

Ms Handy: I don't know.

• 2055

The Chairman: It seems to me it's only if they self-identify in one instance and not in another that you might have some difficulty, but if they're reluctant to self-identify to you, would they not also normally be reluctant to self-identify in any instance?

Ms Handy: I don't think I can agree with that. As an individual citizen, if I were disabled, if I report that on the census I'm providing information to the government. It doesn't mean my job is threatened, it doesn't mean my family life is threatened, it doesn't mean I'm not allowed to go out and drive my car or belong to any certain kind of group.

In the workplace people might feel—people who've had bad experiences previously—they're somehow going to be penalized or discriminated against if they admit they have a disability, particularly if it's a hidden disability.

So I think we'd certainly have to ask the disabled people how they felt about this, but I can think of many examples where a person would be very comfortable self-identifying for the census but be quite uncomfortable identifying at work.

The Chairman: I think the thrust of the evidence we've had so far from all of the designated groups is that this situation would be an extremely isolated situation and not a common one at all, and therefore they think it is wrong for us to consider allowing employers to identify people, that the principle of self-identification is a very sacred one and should be maintained.

[*Traduction*]

Nous avons entendu l'exemple de quelqu'un qui s'était identifié aux fins du recensement et non dans son milieu de travail.

Croyez-vous qu'il y a beaucoup de cas semblables? Certains témoins nous ont dit qu'il s'agissait de cas isolés. Qu'en pensez-vous?

Mme Handy: Certaines statistiques que j'ai vues proviennent des banques. Elles ont fait état de situations où, alors qu'elles pouvaient identifier plus de 1,000 employés comme handicapés, seulement 200 personnes s'étaient identifiées comme telles. Je ne pourrais parler pour la Chambre de commerce car nous n'avons pas encore demandé ce genre d'information.

Le président: Mais pourquoi alors ces personnes s'identifient-elles comme handicapées dans le recensement?

M. Handy: Il faudrait le leur demander. Je crois que c'est là quelque chose de tout à fait personnel et qu'il y a pas mal de gens qui pour différentes raisons ne veulent pas s'identifier comme appartenant à un groupe.

Le président: Mais si ils ne le font pas ils ne sont pas inclus dans les statistiques en tant que membres de la population active handicapée, et il s'ensuit que cela fausse les données.

Mme Handy: Je ne sais pas.

Le président: Il me semble que c'est uniquement s'ils s'identifient dans un cas particulier que vous pourriez avoir certaines difficultés, mais s'ils refusent de s'identifier à vous, ne serait-il pas normal qu'ils refusent de s'identifier dans n'importe quel cas?

Mme Handy: Je ne suis pas d'accord avec vous. En tant que citoyen, si j'étais une personne handicapée, ma foi je participerais au recensement en fournissant au gouvernement les renseignements voulus. Cela ne veut pas dire que mon travail et ma vie de famille soient menacés, cela ne veut pas dire non plus que je ne sois pas autorisée à sortir, conduire ma voiture, ou faire partie de certaines organisations.

Au travail, les gens pourraient avoir l'impression—en tout cas ceux qui ont connu des expériences malheureuses dans le passé-qu'en quelque sorte, ils vont être victimes de désavantages ou de discriminations s'ils admettent leur handicap, et tout particulièrement s'il s'agit d'un handicap latent.

C'est pourquoi je pense que nous devrions demander aux handicapés ce qu'ils en pensent, mais j'ai en tête de nombreux exemples de handicapés qui accepteraient de s'identifier comme tels dans le recensement mais qui éprouveraient toutes sortes de difficultés là où ils travaillent.

Le président: Je pense que ce que nous prouvent surtout tous ces gens c'est que cette situation est extrêmement isolationniste et est loin d'être courante, c'est pourquoi ils pensent que nous avons tort de permettre aux employeurs d'identifier les gens et que le principe même de l'auto-identification est sacré et devrait être retenu.

[*Text*]

Mr. Lawson: Maybe we could expand on it a little bit. If disabled people are accommodated in the workplace, according to the regulations they should not self-identify as disabled. So in the census they may well have identified as disabled but in the workplace, if the employer has accommodated them, they may not identify, and so we end up with a discrepancy in numbers.

The Chairman: That gets us down to the definition issue again, I suppose, and again disabled groups have urged us not to change the definition. In fact, I think that's a unanimous view I've heard so far. I don't recall one disabled group saying the definition should be changed, but that we should maintain it very firmly.

Mr. Reid: Just very briefly, there's one issue we think is very, very, very important. I think it relates to the statistical kind of question you're talking about. What you'll find in our written brief and today is our feeling—a very profound feeling, from people who are working with this issue in companies—that the quantitative information is in effect misleading in many respects, that it must be supplemented by qualitative information.

We'd be delighted to discuss that with you further. It's exactly the kind of issue about statistics of one sort or another you can quantify that we think doesn't really get at sometimes the nature of the problem inside the workplace, let alone judging whether what a company is doing merits a very big plus—for example, reaching out to groups within their community, and some of the examples we've mentioned—the efforts being made that are non-quantifiable.

That's why we come back to believing there really does have to be within the government, as there is, we believe, in the department, a group of people—though it certainly can be improved—that really understand the qualitative issues as well as the quantitative issues. So when they look at a company's plan and goals and can see the company is reaching into the community taking all sorts of non-quantifiable steps to achieve the purposes of the act. . .we think that is absolutely central to the discussion you're having in your committee.

Mr. Halliday: We've been urged by a number of groups to get involved in quotas, and I'm sure you're aware that seems to exist in the U.S.A. and perhaps in Germany. I'm wondering if through your sister organizations you have any feeling for how they have reacted to the imposition of quotas with penalties and so on for non-compliance, either in the U.S.A., or Germany, or wherever else.

[*Translation*]

M. Lawson: Peut-être devrions-nous nous attarder un peu plus sur ce point. Si des équipements nécessaires adaptés aux handicapés sont mis en place sur le lieu de travail, selon les règlements, ils ne devraient pas s'auto-identifier en tant que personnes handicapées. C'est pourquoi il se peut très bien que dans le recensement ils se soient identifiés en tant que personnes handicapées mais que sur le lieu de travail ce ne soit pas le cas si l'employeur n'a rien mis à leur disposition, et cela donne lieu à des écarts de chiffres.

Le président: Eh bien alors, cela nous renvoie au problème de la définition, et une fois encore les handicapés eux-mêmes nous ont instamment demandé de ne rien changer à la définition. Il s'agit là d'un point de vue unanime. Je n'ai jamais rencontré de personnes handicapées qui voulaient modifier la définition au contraire, il faut absolument que nous la retenions telle qu'elle est.

M. Reid: Bon. Encore quelques mots. Il y a un problème que nous considérons comme extrêmement important. Cela a trait à la question d'ordre statistique dont vous parlez. Ce que nous voulons vous dire aujourd'hui et ce que vous trouverez dans notre rapport, c'est que nous avons l'impression—et c'est un sentiment très profond qu'ont les gens qui travaillent sur cette question dans les entreprises—que les informations quantitatives ne reflètent pas vraiment la réalité absolue, et qu'elles doivent être complétées à l'aide d'informations qualitatives.

Nous serions ravis de continuer à discuter de cela avec vous. C'est exactement le genre de questions relatives à n'importe quelles statistiques quantifiables qui, à notre avis, ne révèlent pas vraiment la nature du problème sur le lieu de travail, sans mentionner qu'il faille voir si ce que fait la compagnie dans ce domaine mérite des félicitations—par exemple si elle facilite l'intégration de ces groupes au sein de leur communauté ou l'ensemble des exemples que nous avons mentionnés précédemment—les efforts qui sont réalisés dans ce domaine ne sont pas quantifiables.

C'est pourquoi nous sommes toujours d'avis que le gouvernement devrait faire quelque chose, et d'ailleurs nous pensons qu'il existe au ministère un groupe de gens qui ont réellement compris à la fois les questions qualitatives et quantitatives—et cela peut certainement être amélioré. De cette façon, lorsqu'ils étudient un projet ou des objectifs de l'entreprise ils peuvent voir si la compagnie fait des efforts pour prendre des mesures non quantifiables afin d'atteindre les objectifs. . . Nous pensons que c'est là un point capital de la discussion que vous avez dans votre comité.

M. Halliday: Certains groupes nous ont instamment demandé de respecter des quotas et je suis sûr que vous savez bien que cela existe aux États-Unis et même en Allemagne. Je me demande si, avec vos organisations soeurs, vous avez une quelconque idée de la façon dont ils ont réagi à l'imposition de ces quotas soumis à des pénalités et autres si ces derniers n'étaient pas respectés que ce soit aux États-Unis, en Allemagne ou ailleurs.

[*Texte*]

Mr. Reid: No, we do not have that kind of information internationally, even though we do have the International Chamber of Commerce and that kind of thing. I could not answer that question for you. I can certainly answer the question about what we think about quotas.

Mr. Halliday: I'd be interested in that too, as a substitute answer.

• 2100

Mr. Reid: The kind of philosophy we are trying to bring to your discussions is one of working together, is one of employees, employers, managers working together, certainly in the workplace, but also working together with the federal government in terms of their monitoring, auditing, advice-giving group. We think the whole concept of quota flies in the face of that. It sets up an assumption of guilt before proven innocent. It just is a wrong way to go about it.

We believe companies must set goals. Those goals must make sense in terms of that company, with the advice of the department, with the monitoring by the department, with the auditing of the department in terms of progress towards those goals.

We reject categorically, because we think it would be less effective in the long run, for this legislation to get wrapped up in quotas. It would send the wrong message about how we should be doing things in this country.

Mr. Halliday: The first issue you dealt with tonight was the issue of education. I understand the importance of enhancing the awareness of people in general about the needs of disabled people, the need they have to be employed, and the same for all the other designated groups. I am wondering whether you think the act should be expanded, from what it is now, to include an application of admission of students to universities or colleges based on a proportion. And should it be expanded to include expenditures of government funds? Should employment equity be taken into account on how government funds are spent on training opportunities, and likewise by seniority rules in collective agreements?

Ms Handy: Those are interesting points and a lot of new stuff to consider as it is not something we have discussed. Certainly there is room to take the act into universities, and universities are employers. They have had discussions for years in universities about getting women into tenured positions and representing people of different racial backgrounds on faculty, on staff.

Mr. Halliday: What about the students coming in? Should they be taken in on an employment equity basis too?

Ms Handy: If I answered that, I would just be speaking for myself. It is not something we have discussed as a group.

[*Traduction*]

M. Reid: Non nous n'avons aucune information de ce genre au niveau international, malgré la présence de la Chambre internationale de commerce ou d'autres organisations. Je ne pe pas répondre à votre question. Tout ce que je peux faire, c'est vous expliquer ce que nous pensons de ces quotas.

M. Halliday: Cela m'intéresserait, à défaut d'autre chose.

M. Reid: Ce que nous essayons de montrer ici, c'est qu'il faut travailler de concert: il est certain que les employeurs et les employés ainsi que les directeurs doivent collaborer sur le lieu de travail, et aussi avec le gouvernement fédéral au niveau de leur surveillance, leur contrôle et des groupes de consultation. Selon nous, tout le concept du quota lance une sorte de défi à tout cela. Avec les quotas, on est présumé être coupable avant même que notre innocence ait été prouvée. Ce n'est pas la bonne façon de procéder.

Nous pensons que les entreprises doivent se fixer des objectifs. Ces objectifs doivent être logiques et c'est le ministère qui doit les conseiller, les surveiller, et tout vérifier afin d'évaluer les progrès.

Nous ne sommes absolument pas d'accord, parce que nous pensons qu'à long terme, cette mesure législative ne pourra pas servir à administrer efficacement des quotas. Cela ne nous apprendrait d'ailleurs rien de bon sur la façon dont il faut mener les choses dans ce pays.

M. Halliday: La première question dont vous avez traité ce soir, c'était celle de l'éducation. Je comprends l'importance de rendre les gens conscients en général des besoins des handicapés, du besoin qu'ils ont à trouver du travail, et cela s'applique à tous les autres groupes sociaux. Je me demande si vous pensez que cette loi devrait voir son domaine d'application s'étendre, à partir de sa forme actuelle, de façon à inclure une demande d'admission des étudiants aux universités ou aux collèges basés sur un système proportionnel. Et cela devrait-il aller jusqu'à inclure les dépenses du gouvernement? Et l'équité en matière d'emploi devrait-elle être prise en ligne de compte dans la façon dont le gouvernement investit en matière de formation, de même que pour l'application des règles d'ancienneté dans les conventions collectives?

Mme Handy: Ce sont là des questions très intéressantes et il y a beaucoup de nouveaux trucs à prendre en considération; en effet il y a beaucoup de choses dont nous n'avons pas encore discuté. Il est certain qu'il serait possible d'appliquer la loi aux universités, et les universités ce sont les employeurs. Dans les universités, cela fait des années qu'on parle d'engager des femmes dans des postes titulaires et de représenter les gens de différentes races au niveau des facultés et du personnel.

M. Halliday: Et qu'est-ce que vous faites des étudiants qui arrivent? Devraient-ils être acceptés à l'université sur la base de l'équité en matière d'emploi également?

Mme Handy: Si je répondais à cela, ce serait avant tout une réponse personnelle. Ce n'est pas quelque chose dont nous avons discuté en tant que groupe.

[*Text*]

There are certain disadvantaged groups who have had a heck of a time getting into universities. I am in favour of methods, whatever those might be, to ensure that those people get the boost they need. We have all had a boost sometime in our lives, and I think that should be extended to members of designated groups as well.

What is important is that when we talk about education, we weren't considering the university and the student and that kind of thing, we were really talking about the role we hope government can play in educating the public. There is money being spent right now on the Canada 125 thing. Maybe it needs to be refined a little further. But we think it is a role the government plays fairly well, when you think back to the success of PARTICIPaction. We would like to see that done as well. But when we talked about education in our brief and this evening, that is what we were really focusing on.

Mr. Halliday: I realize that. But I am wondering whether you think we should expand it to include the intake of students, to include expenditure of funds. I saw from a distance big headlines in a Toronto paper the other day that a big sum of money was cut from allocations to disabled persons. They often get the chop first. Should there be a requirement, similar to what we have for employment equity, on intake of students and on expenditure of public funds for training purposes?

Ms Handy: I think that is something that should be considered. We shouldn't look at the act as a finite thing that is going to be revamped and stuck back out there. Certainly in a few years—

Mr. Halliday: That is why I am asking you this.

Ms Handy: —we might want to talk about a group of older people, we might want to talk about students.

Industry is aware of this. Our company participated in the native journalism program at Western. That didn't work out. That fell apart several years ago because of lack of funding and not enough people involved it. Having that fall apart is something we really regret. We want to get that started again and work with other newspaper companies to do that.

• 2105

I don't know if being told that it's something we have to do is going to make it happen any more quickly, but certainly all those things should be considered.

The Chairman: Thanks very much to all of you for your very helpful evidence.

Members of the committee, our fourth witness this evening is the Confédération des syndicats nationaux. They are coming from Montreal. We have a bad storm out there. The bus is due in, I'm told, at the bus station in 15 minutes.

[*Translation*]

Nombreuses sont les personnes désavantagées qui ont eu bien du mal à se faire admettre à l'université. Je suis favorable aux méthodes quelles qu'elles soient qui permettraient de donner le coup de pouce dont ces gens-là ont besoin. Tout le monde s'est trouvé en pareil cas à un moment ou l'autre et je pense que cela devrait s'appliquer à ces gens-là aussi.

Ce qui est important, c'est que quand nous avons parlé d'éducation, nous n'avons pas pris en compte les universités, les étudiants et tout le reste, nous avons simplement parlé du rôle que nous espérons que le gouvernement joue en matière d'éducation. Actuellement, on investit beaucoup d'argent pour célébrer le 125ème anniversaire du Canada. Peut-être qu'il faudrait le consacrer à autre chose. Mais nous pensons que c'est un rôle que le gouvernement joue assez bien, surtout si on se réfère au succès de la participation. Nous voudrions connaître le même succès. Mais ce matin, tout comme dans notre exposé, lorsque nous avons parlé d'éducation, c'est sur ça qu'on voulait insister.

M. Halliday: Je comprends. Mais je me demande si vous pensez que nous devrions étendre cette loi de façon à inclure les admissions d'étudiants, ainsi que les dépenses. La fois dernière, j'ai vu de loin en gros titres dans un journal de Toronto qu'une grosse somme d'argent destinée aux allocations pour les personnes handicapées avait fait l'objet de coupure. Ce sont souvent eux qui sont frappés en premier. Ne devrait-on pas mettre en place certaines conditions, semblables à ce que nous avons fait pour l'équité en matière d'emploi, concernant l'admission des étudiants ainsi que les dépenses publiques aux fins de formation?

Mme Handy: Je crois que c'est un problème à prendre en compte. Nous ne devrions pas considérer la loi comme quelque chose de limité qui sera remodelé et replacé. Certainement que dans quelques années...

M. Halliday: C'est justement pour ça que je vous pose la question.

Mme Handy: ...nous voudrions peut-être parler des personnes âgées ou des étudiants.

Les entreprises en sont conscientes. Notre compagnie a participé au programme de journalisme pour les Autochtones à Western. Cela n'a pas marché. Il y a sept ans, l'échec était dû à un manque d'investissement et à un manque de participation. Nous regrettons vraiment qu'il en ait été ainsi. Ce que nous voulons, c'est recommencer l'expérience et travailler en collaboration avec d'autres journaux.

Je ne sais pas si le fait d'entendre dire que c'est quelque chose que nous devons faire pourrait accélérer les choses, mais il est certain que ce sont des points que nous devrions considérer.

Le président: Je vous remercie tous infiniment pour vos témoignages.

Mesdames, messieurs du comité, notre quatrième groupe de témoins ce soir, ce sont les représentants de la Confédération des syndicats nationaux. Ils viennent de Montréal. On m'a annoncé qu'en raison de la tempête, le

[*Texte*]

We're not quite sure whether anybody is on it from this group. Hopefully there is. I would suggest, unless there are some objections, that we adjourn for 15 or 20 minutes to see whether they arrive or not. We're told they left Montreal at 6.00 p.m. and will arrive at Ottawa in about 15 minutes.

Mr. Nunziata: You're not sure whether—

The Chairman: We assume that they were coming on this bus. We have an obligation to wait. I would think so, personally, unless there's some great objection to that. That being the case, we can adjourn until the call of the chair later this evening. It will hopefully be in about 15 minutes. Is that agreed?

Some hon. members: Agreed.

• 2109

[*Traduction*]

bus devrait arriver à la station dans 15 minutes. Nous ne sommes pas tout à fait sûrs que des membres de ce groupe soient dans ce bus. J'espère que oui. Ce que je suggérerais, à moins que vous ayez quelque objection, c'est de suspendre la séance pour 15 ou 20 minutes et voir s'ils arrivent ou non. On m'a dit qu'ils avaient quitté Montréal à 18 heures et qu'ils devraient arriver à Ottawa dans un quart d'heure.

M. Nunziata: Vous n'êtes pas sûr si. . .

Le président: Nous pensons qu'ils sont venus avec ce bus. Nous sommes tenus de les attendre. Pour ma part, c'est ce que je pense, à moins qu'il y ait vraiment une forte objection. Ce que nous pouvons faire, c'est suspendre la séance jusqu'à ce que je vous rappelle plus tard dans la soirée. J'espère que ce sera dans environ 15 minutes. Est-ce que tout le monde est d'accord?

Des voix: D'accord.

• 2147

The Chairman: We haven't been able to locate the witness, so we're not quite sure whether she was on the bus. The bus is in and they've paged her twice; there's no response. The suggestion is that we adjourn now. If she does appear sometime tonight or early tomorrow morning, we will reconvene, perhaps with me and whoever else is available, to hear her evidence. Would that be acceptable?

An hon. member: What time?

The Chairman: If she doesn't appear, we wouldn't reconvene obviously. If she does, you'll get some notice from the clerk. If you're available, fine. If you're not available, fine.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, two of your researchers and one of your members are tied up at another meeting at 9.30 a.m.

The Chairman: I understand. I am told it is future business. Is that agreeable?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: The meeting is adjourned.

Le président: Nous n'avons pas pu joindre le témoin, nous ne sommes donc pas sûrs qu'elle soit dans le bus. Le bus est arrivé et ils l'ont fait appeler deux fois; aucune réponse. Je pense que nous devrions lever la séance maintenant. Si elle arrive dans la soirée ou tôt demain matin, on pourrait se réunir à nouveau, peut-être avec moi ou quelqu'un d'autre qui serait disponible, afin d'entendre son témoignage. Est-ce que cela vous paraît acceptable?

Une voix: À quelle heure?

Le président: Il est évident que si elle n'arrive pas, on ne pourra pas se réunir à nouveau. Par contre, si elle se présente, le greffier vous donnera tous les renseignements nécessaires. Si vous êtes disponibles, tant mieux. Si vous ne l'êtes pas, peu importe.

M. Halliday: Monsieur le président, deux de vos recherchistes et un de vos députés doivent assister à une autre réunion à 9h30 demain matin.

Le président: Je comprends. On m'a dit qu'il s'agissait d'une affaire à venir. Est-ce que vous êtes d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the B.C. Coalition of People with Disabilities:

Joan Meister, Member.

From the Canadian Construction Association:

John C. Halliwell, President;

John Ceriko, Chairman of the Board of Directors;

John DeVries, Director of Human Resources;

Jo-Anne Stead, Coordinator, Employment Equity Program.

From the Canadian Chamber of Commerce:

Tim Reid, President;

Jim Lawson, Assistant General Manager, Employee Relations, Toronto-Dominion Bank;

Mary-Jane Handy, Southam Newspapers;

Linda Cheeseman, Bell Canada.

TÉMOINS

De la Coalition des personnes handicapées de la C.-B.:

Joan Meister, membre.

De l'Association canadienne de la construction:

John C. Halliwell, président;

John Ceriko, président du conseil;

John DeVries, directeur des Ressources humaines;

Jo-Anne Stead, coordinatrice, Programme d'équité en matière d'emploi.

De la Chambre de commerce du Canada:

Tim Reid, président;

Jim Lawson, directeur général adjoint, Relations avec les employés, Banque Toronto-Dominion;

Mary-Jane Handy, Southam Newspapers;

Linda Cheeseman, Bell Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government
Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 13

Monday, March 16, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 13

Le lundi 16 mars 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada, 1985, 2ième supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
APR 2 0 1992
University of Toronto

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24669—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice–Chairmen:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Monday, March 16, 1992:

Mary Clancy replaced Jack Anawak;

Suzanne Duplessis replaced Charles Langlois;

Bob Skelly replaced Ron Fisher.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice–présidentes:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Conformément à l'ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le lundi 16 mars 1992:

Mary Clancy remplace Jack Anawak;

Suzanne Duplessis remplace Charles Langlois;

Bob Skelly remplace Ron Fisher.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MARCH 16, 1992
(15)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 7:00 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Mary Clancy, Suzanne Duplessis, John Nunziata, Alan Redway and Robert Skelly.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

Witnesses: From the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission: Keith Spicer, Chairman; and Allan J. Darling, Secretary General. *From the Canadian Ethnocultural Council:* Nizam Siddiqui, Co-Chair; Marianne Agbeko, Co-Chair; George Frajkor, President, Slovak Canadian National Council; Sachiko Okuda, Chairperson, Human Rights Committee, National Association of Japanese Canadians; Shirley Brathwaite, President, Barbados Ottawa Association; and Ed Lam, Director of Research. *From the National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada:* Teresa Bassaletti-Araneda, Sherbrooke, Quebec; and Patricia Diaz-Reddin, Charlottetown, P.E.I. *From the Fraser Institute:* Michael Walker, Director. *From the Canadian Paraplegic Association:* Gregory Pyc, Coordinator of Public Affairs.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

Keith Spicer, from the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission, made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

The witnesses from the Canadian Ethnocultural Council each made an opening statement and answered questions.

The witnesses from the National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada each made an opening statement and answered questions.

The witness from The Fraser Institute made an opening statement and answered questions.

The witness from the Canadian Paraplegic Association made an opening statement and answered questions.

At 10:01 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 16 MARS 1992
(15)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 19 heures, dans la salle 237-C, édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Mary Clancy, Suzanne Duplessis, John Nunziata, Alan Redway et Robert Skelly.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Témoins: Du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes: Keith Spicer, président; Allan J. Darling, secrétaire général. *Du Conseil ethnoculturel du Canada:* Nizam Siddiqui, coprésident; Marianne Agbeko, coprésidente; George Frajkor, président, Conseil national des slovaques-canadiens; Sachiko Okuda, président, Comité des droits de la personne, Association nationale des japonais-canadiens; Shirley Brathwaite, présidente, Association Barbade-Ottawa; Ed Lam, directeur de recherche. *De l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible:* Teresa Bassaletti-Araneda, Sherbrooke (Québec); Patricia Diaz-Reddin, Charlottetown, (I.-P.-É). *Du Fraser Institute:* Michael Walker, directeur. *De l'Association canadienne des paraplégiques:* Gregory Pyc, coordonnateur, Affaires publiques.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (*Lois révisées du Canada* (1985), 2e suppl. c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

Keith Spicer, du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Les témoins du Conseil ethnoculturel du Canada font des exposés et répondent aux questions.

Les témoins de l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible, font des exposés et répondent aux questions.

Le témoin de l'Institut Fraser fait un exposé et répond aux questions.

Le témoin de l'Association canadienne des paraplégiques fait un exposé et répond aux questions.

À 22 h 01, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Monday, March 16, 1992

• 1902

The Chairman: I call the meeting to order.

Members of the committee will remember that we have five witnesses this evening. They are scheduled for half an hour each. We trust they will do their best to live within about a 10-minute or so presentation to be followed by questions. Hopefully we too will try to restrain our enthusiasm within those bounds.

Mr. Spicer, I wonder if you would formally introduce yourself and your colleagues for the record, and then begin your presentation.

M. Keith Spicer (président du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes): Bien sûr, monsieur le président.

Je m'appelle Keith Spicer, président du CRTC, et j'ai l'honneur de vous présenter trois de mes collègues: le vice-président, Radiodiffusion, Fernand Bélisle; la conseillère Sally Warren à mon extrême droite, physiquement mais non idéologiquement; et Allan Darling, secrétaire général du CRTC.

Messieurs et mesdames, je vous remercie beaucoup de nous avoir invités ce soir. Nous sommes très heureux de prendre part à vos délibérations. Je vais m'empresser de lire notre déclaration liminaire en sept minutes et demie environ.

Si j'ai bien compris, monsieur le président, les membres du Comité veulent en particulier nous parler du secteur de chevauchement entre la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi sur la radiodiffusion. Par conséquent, mes observations porteront principalement sur le volet radiodiffusion de la mission du Conseil.

Le Conseil a reçu son mandat de la Loi sur la radiodiffusion de 1968 avec pleins pouvoirs de réglementer et de surveiller le système canadien de la radiodiffusion dans l'intérêt public, notamment ceux d'attribuer, de renouveler, de modifier, de suspendre et d'annuler des licences. Il est indispensable de se rappeler que ce sont nos titulaires du secteur de la radiodiffusion eux-mêmes, les fournisseurs actuels de services, qui permettent directement au système de communications d'atteindre les objectifs de la politique. Le CRTC, pour sa part, contribue indirectement à la mise en oeuvre et à la réalisation des objectifs de la politique sociale du Canada par l'attribution de licences, la réglementation et la surveillance du système de radiodiffusion.

Il va sans dire que la démarche de réglementation du Conseil doit être conforme en tous points à la Loi sur la radiodiffusion. Dans l'exercice de ses fonctions, le Conseil tâche de réglementer l'industrie avec le plus de souplesse possible. Les licences particulières sont fonction des circonstances propres à chaque titulaire, compte tenu d'un certain nombre de facteurs, notamment la situation financière, l'emplacement, la demande du marché, les autres services offerts et ainsi de suite. La discussion—j'irais même jusqu'à dire la négociation, dans une certaine mesure—des détails se déroule aux audiences publiques.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le lundi 16 mars 1992

Le président: La séance est ouverte.

Comme les membres du comité le savent, nous accueillons ce soir cinq groupes de témoins. Ils sont censés avoir droit à une demi-heure chacun. Nous espérons qu'ils pourront se limiter à 10 minutes pour leur déclaration préliminaire, de façon à ce que nous puissions leur poser des questions. Nous comptons bien, de notre côté, mettre un frein à notre enthousiasme.

Monsieur Spicer, je vous prierais, au départ, de bien vouloir vous présenter et de présenter vos collègues.

Mr. Keith Spicer (Chairman, Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission): Of course, Mr. Chairman.

My name is Keith Spicer, I am Chairman of the CRTC, and I am honoured to introduce three of my colleagues to you: the Vice-Chairman, Broadcasting, Fernand Bélisle; Commissioner Sally Warren, to my far right, physically but not ideologically; and Allan Darling, Secretary General of the CRTC.

Ladies and gentlemen, please accept my thanks for inviting us here tonight. We are very happy to take part in your deliberations. With your permission, I will go on with our opening statement, which will take approximately seven minutes and a half.

It is my understanding, Mr. Chairman, that this Committee is particularly interested in speaking to us about the area of overlap between the Employment Equity Act and the Broadcasting Act. Therefore, I will focus my remarks on the broadcasting side of the Commission's mandate.

The Commission was mandated under the Broadcasting Act of 1968 with full power to regulate and supervise the Canadian broadcasting system in the public interest, including power to issue, renew, amend, suspend and revoke licences. It is essential to remember that it is our licensees in the broadcasting industry itself—the actual providers of services—who directly enable the communications system to achieve policy objectives. The CRTC contributes indirectly to the implementation and realization of Canada's social policy objectives through its licensing, regulation and supervision of the broadcasting system.

It goes without saying that the Commission's regulatory approach must be consistent with all aspects of the Broadcasting Act. In the exercise of our responsibilities, the Commission tries to regulate the industry in as flexible a manner as possible. Individual licences are tailored to the circumstances of the licensee, based on a number of factors including economic health, location, market demand, other available services, and so on. The details are discussed—one might even say negotiated, to a certain extent—at public hearings.

[*Texte*]

Si je fais état de la démarche de réglementation du Conseil, c'est que j'estime qu'elle met en lumière la manière dont le Conseil est en train d'élaborer une stratégie d'équité en matière d'emploi et entend continuer dans cette voie.

As a first stage, the commission has established a task force, led by vice-chairman of broadcasting, Fernand Bélisle, to guide the commission's efforts in developing an appropriate commission position in this area.

The task force has done a good deal of analysis of our licensees with respect to certain of the obvious indicators one would have to consider, like size, employment profiles, pay profiles, and so forth. We have, where possible, made use of data already collected by Employment and Immigration so that we utilize comparable statistics. Of course, there is a fundamental difference in the way the two branches of government approach the industry. Employment and Immigration looks at the corporate entity; the commission looks at the licensee. Any particular corporate entity may hold several licences. However, the commission has no authority over a corporate parent of individual licensees.

• 1905

Mr. Chairman, the preliminary work we are engaged in to gain a better understanding of the current broadcasting realities that we must consider when framing a strategy for employment equity covers issues such as the size of the broadcasting operation as an important factor in the organization's ability to alter its work force, employment and pay profiles, and the role of women in broadcasting. We will continue with this work to the degree that our limited resources permit.

I would like to table statistics on the commission's own employment equity status. These statistics follow the format established by Treasury Board.

The broadcasting industry has also embarked on a series of initiatives in this field, recognizing the value of a human resources strategy to its future. Some of these initiatives are being led by industry associations who, along with representatives of designated interest groups, are participating in a CEIC human resources sector study of the broadcasting industry.

The commission intends to carefully consider the industry's findings as we develop our own policy position. Concurrently, Vice-Chairman Bélisle and I have been holding a series of meetings with broadcasters and interest groups across the country to discuss, among other things, their views about the commission's proper function in the area of employment equity.

We have now had six such meetings from Halifax to Vancouver. All were well attended, candid discussions of current realities and future prospects. It may be of interest to the committee to know the kinds of concerns brought before us by representatives of the various designated groups. Here are a few: accessibility of service was a priority for disabled persons, especially closed captioning for the deaf and hard of hearing; the extension and maintenance of service for native

[*Traduction*]

I mention the Commission's regulatory approach because I think it sheds some light on how the Commission is proceeding, and intends to proceed, with the development of an employment equity stragegy.

Dans un premier temps, le conseil a établi un groupe de travail, chapeauté par M. Fernand Bélisle, vice-président, Radiodiffusion, et chargé de guider les efforts du conseil en vue d'arrêter une position qui convienne dans ce secteur.

Le groupe de travail s'est livré à une analyse en profondeur des titulaires du conseil en fonction de certains des indicateurs qu'il y a, de toute évidence, lieu d'examiner, par exemple, la taille, les profils d'emplois, les profils de la rémunération et ainsi de suite. Nous avons, le cas échéant, tenu compte des données déjà rassemblées par Emploi et Immigration Canada, de sorte que nous recueillons des statistiques comparables. Il existe, bien sûr, une différence fondamentale dans la manière dont les deux organismes de l'État abordent l'industrie. Emploi et Immigration s'intéresse à la personne morale et, le conseil, lui, à la titulaire. N'importe quelle personne morale peut détenir plusieurs licences. Toutefois, le conseil n'a aucun pouvoir sur la société mère de ses titulaires individuels.

Monsieur le président, les travaux préliminaires que nous avons entrepris pour mieux saisir les réalités actuelles en radiodiffusion dont nous devons tenir compte dans l'élaboration d'une stratégie d'équité en matière d'emploi portent sur la taille de l'entreprise de radiodiffusion comme important facteur de sa capacité de modifier ses effectifs; les profils d'emplois et de rémunération; et le rôle des femmes en radiodiffusion. Nous poursuivrons ces travaux dans la mesure où nos modestes ressources nous le permettront.

Je voudrais vous présenter des statistiques sur la propre situation du conseil au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Ces statistiques sont conformes à la présentation matérielle que le Conseil du Trésor exige.

L'industrie de la radiodiffusion a, elle aussi, lancé une série d'initiatives dans ce secteur, consciente qu'elle est de la valeur d'une stratégie de ressources humaines pour son avenir. Certaines de ces initiatives relèvent d'associations de l'industrie qui, de concert avec des représentants de certains groupes d'intérêts, participent à une étude du secteur des ressources humaines d'EIC dans l'industrie de la radiodiffusion.

Le conseil entend examiner avec soin les conclusions de l'industrie dans l'élaboration de son propre énoncé de politique. Parallèlement, le vice-président Bélisle et moi avons tenu une série de réunions avec des radiodiffuseurs et des groupes d'intérêts partout au pays, afin de parler, entre autres choses, de leurs vues sur le rôle qu'il convient pour le conseil de jouer dans le secteur de l'équité en matière d'emploi.

Nous avons déjà eu six réunions de ce genre, de Halifax à Vancouver. Les participants y furent nombreux, et les discussions, d'une grande franchise, ont porté sur les réalités actuelles et les perspectives pour l'avenir. Les membres du comité prendront peut-être connaissance avec intérêt du genre de préoccupations que nous ont exprimées les représentants des divers groupes désignés: l'accessibilité du service est une priorité pour les personnes handicapées, en

[*Text*]

Canadians; the realistic portrayal of ethnic minorities in broadcast programming; and the role of women in the workplace. As you can see, Canadians expect their broadcasting system to fill many needs.

The commission is committed to the principle of employment equity, and we are working, and will continue to work, to the best of our ability to develop a fair and comprehensive policy within the overall balance required in the system.

However, we do have some concerns relating to the proper implementation of an employment equity policy. Our concerns are twofold. The first concern is practical in nature. The government's general objectives for the broadcasting system are reflected in the new Broadcasting Act, which came into effect June 4, 1991. Under this act, the commission is charged with a broader policy objective: that the industry, both in its programming and employment opportunities, reflect the particular characteristics of Canadian society.

The commission will only execute this new responsibility with our current resources as part of our general oversight of licensees conducted when licences are renewed, normally every seven years. We are not resourced by the Treasury Board to maintain an annual review of the state of employment equity throughout the industry.

I would also point out that the commission is not currently staffed by individuals who possess the necessary skills required to fulfil this responsibility. Over the past ten years the commission's work force has been cut back from over 500 employees to just over 400. In the same period the commission's jurisdiction in the area of telecommunications has virtually doubled as a consequence of a Supreme Court judgment in the case of AGT, which determined that the regulation of telecommunications was a federal matter.

In the same period the number of licensed broadcasting undertakings also doubled. If your committee should conclude that the commission should be more actively involved in employment equity target setting and assessments against those targets for the broadcast industry as a replacement to the existing or even an alternative enforcement agency, we would require a substantial infusion of new staff and financial resources.

Our second concern relates to the potential over-regulation of the broadcast industry.

With respect to the implementation of the government's employment equity policies, the Commission wants its role to be a complementary role. We do not, under any circumstances, wish to duplicate the efforts of other areas of government—most notably those of Employment and Immigration and the Human Rights Commission. Nor would we support the creation of a separate enforcement regime for employment equity within the Commission which simply

[*Translation*]

particulier les sous-titres codés pour les malentendants; l'extension et le maintien du service pour les Canadiens autochtones; la représentation réaliste des minorités ethniques dans les émissions de radiotélévision; et le rôle des femmes au travail. Comme vous pouvez le constater, les Canadiens s'attendent à ce que leur système de radiodiffusion satisfasse un grand nombre de besoins.

Le conseil a fait sien le principe de l'équité en matière d'emploi, et nous travaillons—et continuerons à travailler—du mieux que nous pouvons à élaborer une politique juste et exhaustive, sans compromettre l'équilibre global que le système exige.

Toutefois, la bonne mise en oeuvre d'une politique d'équité en matière d'emploi ne va pas sans nous causer des soucis. Nos préoccupations sont doubles. La première préoccupation est d'ordre pratique. Les objectifs généraux du gouvernement pour le système de radiodiffusion se reflètent dans la nouvelle Loi sur la radiodiffusion qui est entrée en vigueur le 4 juin 1991. Cette loi confère au conseil une nouvelle responsabilité—à savoir que l'industrie, tant dans sa programmation que dans ses occasions d'emplois, doit refléter les caractéristiques particulières de la société canadienne.

Le conseil n'assumera cette nouvelle responsabilité, compte tenu de ses ressources actuelles, que dans le cadre de la surveillance générale qu'il exerce sur ses titulaires au moment du renouvellement des licences, habituellement tous les sept ans. Le Conseil du Trésor ne nous a pas dotés des ressources voulues pour procéder à un examen annuel de la situation de l'industrie relativement à l'équité en matière d'emploi.

Je tiens aussi à souligner que le conseil ne dispose pas, à l'heure actuelle, d'employés possédant les compétences voulues pour assumer cette responsabilité. Au cours des 10 dernières années, les effectifs du conseil sont passés de plus de 500 employés à tout juste un peu plus de 400. Pour la même période, la compétence du conseil dans le secteur des télécommunications a presque doublé, par suite du jugement que la Cour suprême a rendu dans la cause de l'AGT et selon lequel la réglementation des télécommunications relève du gouvernement fédéral.

Toujours pour la même période, le nombre d'entreprises de radiodiffusion autorisées a, lui aussi, doublé. Si votre comité devait conclure que le conseil doit jouer un rôle plus actif dans l'établissement des objectifs d'équité en matière d'emploi et l'évaluation de la mesure dans laquelle l'industrie de la radiodiffusion atteint ces objectifs en remplacement de l'organisme de réglementation qui existe à l'heure actuelle, ou même comme solution de rechange à un tel organisme, nous aurions besoin d'une forte infusion d'employés et de ressources financières supplémentaires.

Notre seconde préoccupation vient de la possibilité de surréglementer l'industrie de la radiodiffusion.

Dans la mise en oeuvre de la politique d'équité en matière d'emploi du gouvernement, le Conseil veut que son rôle soit complémentaire. Nous ne désirons, pour rien au monde, dédoubler les efforts des autres secteurs du gouvernement, et plus particulièrement ceux d'Emploi et Immigration et de la Commission des droits de la personne. De même, nous n'appuierons pas, au sein du Conseil, la création d'un cadre de réglementation distinct pour l'équité

[*Texte*]

en matière d'emploi qui viendrait simplement dédoubler un cadre de rechange pour toutes les autres industries du ressort fédéral.

Sachant que le fardeau de la réglementation est déjà lourd pour l'industrie de la radiodiffusion, le Conseil estime que c'est comme partie intégrante de sa procédure d'attribution de licences qu'il peut le mieux jouer un rôle efficace au chapitre de l'équité en matière d'emploi, et cela en examinant la mesure dans laquelle l'industrie et les titulaires individuels ont atteint les objectifs fixés par un organisme chargé de l'équité en matière d'emploi pour toutes les institutions fédérales et toutes les industries du ressort fédéral.

• 1910

Il va sans dire que le résultat de l'examen du Comité et toute modification qui pourrait éventuellement être apportée à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et dans sa mise en oeuvre nous intéressent au plus haut point. Toute modification de ce genre influerait, de toute évidence, sur ce que le Conseil perçoit comme étant son rôle dans la stratégie globale d'équité en matière d'emploi du gouvernement.

Compte tenu de toutes les difficultés inhérentes à l'application d'une mesure législative portant sur l'équité en matière d'emploi, dont on vous a entretenus en détail ces dernières semaines, nous avons bien l'intention de faire preuve de prudence dans ce domaine. Toutefois, nous avons avisé les radiodiffuseurs, lors de nos réunions avec eux au cours des deux derniers mois—et c'est un message que nous renforcerons de manière plus concrète dans les mois à venir—, que le Conseil prend au sérieux ses responsabilités dans ce secteur et que le rendement au chapitre de l'équité en matière d'emploi sera à l'avenir un facteur dont nous tiendrons compte dans nos décisions d'attribution et de renouvellement de licences.

Merci beaucoup, monsieur le président. Nous sommes maintenant à votre disposition et à celle de tous les députés pour toutes les questions que vous voudrez bien nous poser.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Spicer.

Mr. Nunziata (York South—Weston): I would like to welcome Mr. Spicer and his colleagues before the committee. I guess the reason CRTC was asked to give evidence was to enable us to determine how the CRTC can best facilitate and expedite employment equity in Canada, in the industries within its jurisdiction.

So my first question is, how many individuals are we actually talking about? If you were to total all the employees of all the companies that require a licence from the CRTC to operate, how many people are we talking about?

Mr. Spicer: It would be 49,100, Mr. Nunziata.

Mr. Nunziata: The way I envisioned the CRTC participating in employment equity was to make employment equity a condition precedent to the issuance of a licence, if there were clear directions from Employment and Immigration, for example, in terms of what the targets ought to be.

I would like to know what your opinion would be of making it an explicit condition precedent to the issuance or the renewal of a licence to industries within your jurisdiction.

[*Traduction*]

duplicated an alternative regime for all other federally regulated industries.

Based on the knowledge that the broadcasting industry is already subjected to a heavy regulatory burden, the Commission feels its role in employment equity can be most effective as part of its licensing procedure through reviews of progress against objectives for the industry and individual licensees established by an organization mandated to deal with employment equity for all federal institutions and regulated industries.

We will naturally be greatly interested in the outcome of this Committee's review and any subsequent changes to the Employment Equity Act and its implementation. Any such changes would naturally affect what the Commission views as its role in the overall government strategy on employment equity.

Given all the difficulties in implementing employment equity legislation, which you have heard detailed over recent weeks, we are determined to proceed prudently in this area. However, we have served notice on broadcasters in our meetings with them over the last two months, and it is a message we will reinforce in more concrete terms in the months to come, that the Commission takes its responsibilities in this area seriously, and their performance with respect to employment equity will in future be a factor in our licensing decisions.

Thank you, Mr. Chairman. We are now at your disposal and at the disposal of your members for any questions that you or they may ask.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Spicer.

M. Nunziata (York-Sud—Weston): Je souhaite la bienvenue à M. Spicer et à ses collègues. Si nous avons décidé de convoquer le CRTC devant le comité, c'est, je suppose, pour voir comment le CRTC peut le mieux promouvoir l'équité en matière d'emploi au Canada dans les secteurs qui relèvent de sa compétence.

Ma première question est donc la suivante: de combien de personnes exactement parlons-nous? Si vous faisiez le total de tous les employés de toutes les sociétés qui requièrent une licence du CRTC pour fonctionner, quel chiffre obtiendriez-vous?

M. Spicer: Le total serait de 49,100, monsieur Nunziata.

M. Nunziata: De la façon dont je voyais le rôle du CRTC relativement à l'équité en matière d'emploi, celle-ci devait devenir une condition préalable à l'octroi d'une licence, selon des indications précises d'Emploi et Immigration, par exemple, concernant les objectifs à atteindre.

Que penseriez-vous de cette idée d'en faire une condition préalable explicite à l'octroi ou au renouvellement d'une licence pour les secteurs qui relèvent de votre compétence?

[*Text*]

Mr. Spicer: I think if we were to propose that in the terms Employment and Immigration have defined as employment equity, namely that they set clearly planned targets, not quotas, but clearly specified targets with deadlines to reach them in a monitoring mechanism, we would be in favour of that.

I think this is the spirit of the law. That's how we read it. We've already advised broadcasters, and our vice-chairman and I, on a trip across the country, have already advised broadcasters very seriously on what I might call an educational preliminary phase, even before the law is spelled out a little more. We've told them this is going to be a very large preoccupation in future years. It will come up every time a licence is renewed and they should start gearing up right now, because we will be expecting serious answers as early as later this year.

Mr. Nunziata: So you would be comfortable with that role for the CRTC, using the CRTC as a vehicle to, I suppose, dangle the carrot of the licence?

Mr. Spicer: I think we would be comfortable with it in the sense that the world of broadcasting is our universe, so we know how they function and we know their realities pretty well. We would probably—and we have started doing it this way—put a very heavy effort on education and persuasion, rather than legalistic and confrontational approaches.

Mr. Nunziata: Just one or two more questions, Mr. Chairman. I get the impression the CRTC is just beginning to get involved in employment equity. At page 2 you speak about the establishment of a task force. The Employment Equity Act has been around for several years now. Are you just beginning now? What has the commission been doing over the last number of years? Has it received any direction from the government?

• 1915

Mr. Spicer: To be quite honest, Mr. Nunziata, we have not been as well organized as we should have been. We have taken this issue seriously, and we have quite a diversity of individuals and different backgrounds in our organization. Almost by the flow of events, we have had a pretty good performance, at least on the broadcasting side, with women managers. I think all four of the very top broadcasting jobs are now held by women. On the telecommunications side it is predominantly male. We have half a dozen Down's syndrome people. That's a program we initiated about 18 months ago on our own. We have made efforts in the direction of native employment. I communicated with some native leaders—Nellie Cournoyea, before she became premier of the Northwest Territories, and also Mr. Fox, head of the native broadcasting association, asking him specifically to send us candidates.

[*Translation*]

M. Spicer: Si c'était fait selon la notion d'équité en matière d'emploi établie par Emploi et Immigration, c'est-à-dire dans le contexte d'objectifs bien précis, non pas de quotas, assortis de délai soumis à un système de surveillance, nous serions d'accord.

C'est la façon dont nous interprétons l'objet de la loi. Nous avons déjà alerté les radiodiffuseurs; le vice-président et moi, lors d'une tournée au pays, les avons mis en garde, dans le cadre de ce que j'appellerais une démarche préliminaire d'éducation précédant le réexamen de la loi. Nous leur avons dit que l'équité en matière d'emploi deviendrait une très grande préoccupation à l'avenir. Elle sera soulevée chaque fois qu'il y aura une demande de renouvellement de licence; ils devraient se préparer sans retard, en tant que radiodiffuseurs, parce qu'ils auront à répondre à des questions précises à ce sujet dans le courant de l'année.

M. Nunziata: Donc, vous seriez d'accord pour que le CRTC utilise la licence comme carotte pour faire avancer les choses?

M. Spicer: Nous serions à l'aise dans ce rôle dans la mesure où la radiodiffusion est notre univers, dans la mesure où nous savons comment il fonctionne et quelles sont ses réalités. Nous insisterions probablement davantage—c'est déjà l'orientation que nous avons adoptée—sur l'éducation et la persuasion que sur l'approche légaliste et la confrontation.

M. Nunziata: Encore une ou deux questions, si vous le permettez, monsieur le président. J'ai l'impression que le CRTC ne fait que commencer à s'occuper d'équité en matière d'emploi. À la page 2 de votre déclaration liminaire, vous parlez de la création d'un groupe de travail. Or, la Loi sur l'équité en matière d'emploi existe depuis quelques années. Vous ne faites que commencer à vous y intéresser? Qu'avez-vous accompli les années précédentes? Votre conseil a-t-il reçu des directives du gouvernement?

M. Spicer: Je vous avouerai, monsieur Nunziata, que notre organisation a pu laisser à désirer à certains moments. Nous avons quand même pris cette question au sérieux; nous avons dans nos rangs des personnes aux antécédents les plus variés. Presque par la force des choses, nous avons obtenu de bons résultats, surtout en ce qui concerne la radiodiffusion, où il y a des femmes cadres. Les quatre postes les plus élevés dans le domaine de la radiodiffusion sont actuellement occupés par des femmes. Les télécommunications, cependant, sont dominées par les hommes. Nous comptons une demi-douzaine de personnes atteintes du syndrome de Down. De notre propre initiative, nous avons mis de l'avant un programme à leur égard il y a environ 18 mois. Nous avons également fait des efforts en vue de promouvoir l'emploi des autochtones. J'ai personnellement communiqué avec des dirigeants autochtones—Nellie Cournoyea, avant qu'elle ne devienne premier ministre des Territoires du Nord-Ouest, ainsi que M. Fox, le président de la Native Broadcasting Association—leur demandant de présenter des candidats.

[*Texte*]

We have perhaps not made the effort we could have in the multicultural area, although I must say we have very close and friendly relations with the multicultural community. I think you are going to be seeing Mr. Chan of the Canadian Ethnocultural Council tonight. You might ask him. At least we have excellent lines of communication with him, and he knows we are eager to be sensitized to their views at any time.

Mr. Nunziata: With respect to your licensees, those that come before the commission asking for the renewal or issuance of a licence, do the board members ask questions about employment equity at all? I know that *Newsworld*, for example, is before the CRTC wanting certain things. Are questions being asked about what these organizations are doing with respect to employment equity?

Mr. Spicer: We have not until the present, Mr. Nunziata, but we intend to. That is why Mr. Bélisle, the vice-chairman of broadcasting, has kindly taken on this job. We wanted to give it a very high profile. He and Mrs. Warren are the team leading the way on this. We wanted to make sure this was seen as a central issue, not a marginal one. That's why we have asked the vice-chairman of broadcasting to lead the effort with Mrs. Warren.

Maybe I could add to that. It is well known, of course, that we did not have the responsibility specifically for this until 1991, apart from the general movement towards employment equity. It is since the act came into force last June that we have begun to take specific steps.

Mr. Nunziata: Is that because of subsection 3.(1) of the act?

Mr. Spicer: Yes.

Mme Duplessis (Louis-Hébert): Bonjour, monsieur Spicer.

À la page 4 du mémoire que vous nous avez soumis, vous dites ceci:

> Le Conseil du Trésor ne nous a pas dotés des ressources voulues pour procéder à un examen annuel de la situation de l'industrie relativement à l'équité en matière d'emploi.

À combien estimez-vous le montant d'argent qu'il vous faudrait? Vous dites que vous auriez besoin de personnel supplémentaire. Qu'est-ce que cela peut représenter approximativement en termes de coûts?

M. Spicer: Il nous faudrait de 10 à 15 personnes spécialisées dans ce secteur, selon M. Darling.

Mme Duplessis: Comment entendez-vous procéder avec Radio-Canada? Sur le plan de l'équité en matière d'emploi, la Société conteste actuellement la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne devant la Cour fédérale du Canada. Avez-vous l'intention de faire quand même quelque chose?

[*Traduction*]

Nous n'avons peut-être pas fait tout ce que nous aurions pu faire dans le domaine multiculturel, même si nous entretenons des relations très étroites et très amicales avec la communauté multiculturelle. Je pense que vous entendrez un peu plus tard M. Chan, du Conseil ethnoculturel du Canada. Vous pourrez l'interroger à ce sujet. En tout cas, nous maintenons d'excellentes lignes de communication, et il sait que nous sommes toujours sensibles à son point de vue.

M. Nunziata: En ce qui concerne vos titulaires, ceux qui se présentent devant vous pour obtenir ou faire renouveler une licence, sont-ils interrogés par vos conseillers au sujet de l'équité en matière d'emploi? Je sais que *Newsworld*, par exemple, est actuellement devant le CRTC pour lui demander un certain nombre de choses. Les organisations comme celle-là doivent-elles répondre à un certain nombre de questions au sujet de l'équité en matière d'emploi?

M. Spicer: Elles n'ont pas eu à le faire jusqu'à présent, monsieur Nunziata, mais elles devront le faire à l'avenir selon nos plans. C'est la raison pour laquelle M. Bélisle, le vice-président à la radiodiffusion, a accepté de se joindre à l'effort. Nous voulions donner à la question une grande importance. Lui et M^me^ Warren ouvrent la marche. Nous voulions que la question soit considérée comme cruciale, et non pas comme marginale. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé à notre vice-président à la radiodiffusion de se joindre à M^me^ Warren.

Je me permets de rappeler, en passant, que, mis à part le mouvement général vers l'équité en matière d'emploi, nous n'avions pas de responsabilité précise à cet égard avant 1991. Ce n'est que depuis l'entrée en vigueur de la loi en juin dernier que nous avons pu prendre des mesures concrètes.

M. Nunziata: Vous faites allusion à l'article 3.(1) de la loi?

M. Spicer: Oui.

Mrs. Duplessis (Louis-Hébert): Good evening, Mr. Spicer.

In your brief tonight, page 3, you state:

> We are not resourced by the Treasury Board to maintain an annual review of the state of employment equity throughout the industry.

How much money would you need, in your estimation? You would need additional staff, according to you. What would the cost be approximately?

Mr. Spicer: We would need 10 to 15 specialists in the field, according to Mr. Darling.

Mrs. Duplessis: How do you intend to deal with the CBC? It is currently challenging before the Federal Court of Canada the Canadian Commission on Human Rights jurisdiction in the field of employment equity. Is it your intention to press forward nonetheless?

[*Text*]

• 1920

M. Spicer: J'avoue que je ne suis pas très au courant de ce dossier spécifique, de ce litige entre Radio-Canada et la Commission des droits de la personne. J'ai l'impression, par contre, que Radio-Canada est consciente de ses responsabilités depuis plusieurs années. Elle a même un office spécial pour cette question-là, si j'ai bonne mémoire. Je ne peux pas aller plus loin, car je n'ai pas d'autres renseignements.

Mme Duplessis: Monsieur le président, je vais laisser à mes collègues la chance de poser des questions.

The Chairman: Mr. Skelly.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): Thank you very much, Mr. Chairman, and thanks to the presenters for their brief.

You indicated to Mr. Nunziata that 49,100 employees are covered by the Broadcasting Act and therefore you have licensing jurisdiction over them. Elsewhere in your paper you mentioned, I think, 57% of those employees are also covered by the Employment Equity Act.

Mr. Fernand Bélisle (Vice-Chairman, Broadcasting, Canadian Radio-television and Telecommunications Commission): I would just like to correct that; it is 66%.

Mr. Skelly: So in addition to having licensing jurisdiction there is also a government agency that has employment equity jurisdiction, so that these people file reports on their employment equity performance and you can have those available to you when you're considering the licences for those employers. I am wondering, in the licences you have reviewed since the obligation to deal with employment equity on your part has come into effect, have you reviewed those licence applications in conjunction with the performance of those companies under the employment equity legislation?

Mr. Bélisle: At this stage, Mr. Skelly, we have not. As you know, it is since June of last year that we have been given responsibilities to deal with some aspects of employment equity. The chairman has asked Commissioner Warren and I to look at the approach the commission should follow in the future—how it should approach its mandate under this responsibility. Commissioner Warren and I are going, I think on Wednesday, to the full commission for a preliminary discussion with our other colleagues. So to date we have not, in renewal, asked at this stage for any companies to file any report. We are just deciding our approach.

But the chairman referred to the meetings the chairman and I have had across the country with the broadcasters. We have started the discussions with the broadcasters in terms of their looking at devising a plan. We will not look at just the CAB devising a plan industry-wide, but at each specific licensee looking at a three-to-five year plan that includes educational training, identifying position, and some sort of mechanisms so when they come up at the end of five or seven years, we can measure the progress and the results of the plans they have put forward.

[*Translation*]

Mr. Spicer: I have recognized that I am not cognizant of the case, of this dispute between CBC and the Human Rights Commission. I believe that CBC has been aware of its responsibilities for a number of years. It has even a special office to handle that matter, if I am not mistaken, but I cannot say anymore, because I have no other information.

Mrs. Duplessis: Mr. Chairman, I will give my colleagues a chance to ask questions.

Le président: Monsieur Skelly.

M. Skelly (Comox—Alberni): Merci, monsieur le président, à vous, ainsi qu'aux témoins pour leur exposé.

Vous disiez à M. Nunziata que 49,100 employés relèvent de la Loi sur la radiodiffusion et dépendent donc de vous pour l'octroi d'une licence. Vous disiez ailleurs, si je ne me trompe, que 57 p. 100 de ces employés relèvent également de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

M. Fernand Bélisle (vice-président, Radiodiffusion, Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes): Permettez-moi de rectifier: il s'agit de 66 p. 100.

M. Skelly: Vous avez donc compétence pour la délivrance de licences, mais il y a également l'organisme gouvernemental qui a compétence en ce qui touche à l'équité en matière d'emploi. Ces gens déposent donc des rapports sur la façon dont ils ont appliqué la Loi sur l'équité en matière d'emploi, rapports dont vous pouvez prendre connaissance avant d'octroyer une licence à ces employeurs. Depuis que vous êtes obligés de veiller à l'application de cette loi, en avez-vous tenu compte dans l'étude des dossiers de demandes de licences qui vous ont été présentées?

M. Bélisle: Pas à ce jour, monsieur Skelly. Comme vous le savez, c'est depuis juin de l'an dernier que nous devons traiter de certains aspects de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le président a demandé au commissaire Warren ainsi qu'à moi-même d'examiner la façon dont le conseil devrait procéder à l'avenir pour respecter son mandat. Mercredi prochain, le commissaire Warren et moi-même nous adresserons au conseil plénier pour une discussion préliminaire avec nos collègues, mais à ce jour nous n'avons pas, pour les demandes de renouvellement, demandé aux sociétés de déposer un rapport. Nous étudions actuellement la façon dont nous allons procéder.

Le président parlait des entretiens que lui et moi avons eus dans tout le pays avec les radiodiffuseurs, auxquels nous avons commencé par demander de mettre en place un plan. Nous ne nous contenterons pas de demander à l'Association canadienne des radiodiffuseurs d'élaborer un plan pour tout le secteur, mais nous demanderons à chaque détenteur de licence de préparer un plan de trois à cinq ans qui comprendra la formation, les postes à identifier et un certain dispositif qui nous permette, au bout de cinq ou de sept ans, de mesurer les résultats du plan proposé par eux et les progrès réalisés.

[*Texte*]

Mr. Skelly: I guess my concern is that a lot of this work is done for you already; it doesn't need new staff or anything like that. Sixty-six percent of the workers you cover under your licensing jurisdiction are also covered under employment equity legislation, so that the reports that are filed on behalf of those employers are accessible to you under the employment equity legislation.

Mr. Bélisle: Yes, and since June, when this has come in, there has been a number of discussions between the staff of the commission and the staff of employment equity to look at what is being done, what can be done, what can we use to eliminate duplication.

Mr. Skelly: In addition, under section 5, I think it is, of the legislation employers prepare plans designed to lead to situations where there is employment equity. Do you have access to those plans? Can you review those plans to find out. . .?

Mr. Bélisle: I don't believe we have access to those plans. I believe those plans are confidential. I stand to be corrected on that but I believe they are confidential, and so far we do not have access to the plans other than the ones voluntarily made public.

Mr. Skelly: Right, thanks very much.

Mrs. Clancy (Halifax): Mr. Chairman, I apologize to you as well as to our guests for my lateness. It comes from an embarrassment of committees. Too many committees. Sorry, a small complaint—not to anyone here.

The Chairman: You're very popular.

Mrs. Clancy: Yes, unfortunately.

Mr. Spicer, I was interested in your comment to my colleague, Mr. Nunziata, that you preferred to use education and persuasion. My problem is I am prepared to be convinced, but it is going to be a hard sell that education and persuasion in this area will work better than specific legislation with teeth. And I am wondering why you think education. There's no history of education and persuasion working all that well in this area that I know of.

• 1925

Mr. Spicer: If you will allow me to differ in as friendly a way as possible—

Mrs. Clancy: Please do.

Mr. Spicer: I spent seven years promoting human rights in the area of language rights, using strictly persuasion. I must, however, admit—and maybe you're right on this point—that I had a small hydrogen bomb in my back pocket, which was the right to summon witnesses and order them to produce papers. I never used those powers in seven years. It was always education and persuasion. When you are making massive social changes, I think in the long run it has to be done by recruiting and strengthening allies. If everybody is dragged kicking and screaming into court, it will poison the well.

[*Traduction*]

M. Skelly: Une grande partie de ce travail est déjà fait pour vous; il n'est pas nécessaire d'engager de nouveaux effectifs ou des frais. Soixante-six p. 100 des employés qui relèvent de vous par le biais des licences sont également couverts par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de sorte que les rapports déposés par ces employeurs vous sont accessibles dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

M. Bélisle: Oui, et depuis que cette loi a été adoptée, en juin, le personnel du conseil et celui de la Commission de l'équité en matière d'emploi se sont concertés ou ont examiné ce qui a été fait, ce qui peut encore être fait et quelles mesures prendre pour éviter les chevauchements.

M. Skelly: En outre, aux termes de l'article 5 de la loi, si je ne me trompe, les employeurs préparent des plans visant à établir l'équité en matière d'emploi. Pouvez-vous vous procurer ces plans et les examiner pour découvrir. . .

M. Bélisle: Je ne pense pas que nous y ayons accès. Je crois, si je ne me trompe, qu'ils sont confidentiels et, à ce jour, nous n'avons pas accès aux plans, sinon à ceux que les employeurs ont publié de leur propre gré.

M. Skelly: Je vous remercie.

Mme Clancy (Halifax): Monsieur le président, je vous prie, vous et nos témoins, d'excuser mon retard, dû à une surabondance de comités qui nous cause bien des difficultés. Cette petite plainte. . . ne s'adresse à aucun de ceux ici présents.

Le président: C'est que vous êtes très en demande.

Mme Clancy: Oui, malheureusement.

Monsieur Spicer, vous avez retenu mon attention en répondant à mon collègue, M. Nunziata, que vous préfériez user de persuasion et éduquer les gens. Je ne demande pas mieux que de partager votre confiance, mais vous allez avoir du mal à plaider cette cause, à savoir que l'éducation et la persuasion en la matière sont plus efficaces qu'une loi musclée. J'aimerais aussi que vous me disiez ce qui justifie votre foi dans l'éducation. Les résultats obtenus à ce jour par les seules éducation et persuasion ne sont pas si reluisants, à ma connaissance.

M. Spicer: Je ne partage pas ce sentiment, et je voudrais user de ma persuasion pour. . .

Mme Clancy: Faites donc, je vous en prie.

M. Spicer: J'ai passé sept années à promouvoir les droits de la personne en matière de droits linguistiques, en n'usant que de persuasion. Je concéderai toutefois—et sur ce point vous avez peut-être raison—que je tenais en réserve une petite bombe à hydrogène, à savoir le droit de convoquer des témoins et de leur ordonner de produire des documents. Pendant toutes ces années, je n'ai jamais eu à invoquer ce droit, me bornant à user de persuasion et à éduquer. Quand on veut introduire des changements sociaux considérables, il faut le faire, à long terme, en recrutant des alliés et en renforçant sa cause, car s'il faut traîner tout le monde devant les tribunaux, on finit par aller à l'encontre du but recherché.

[*Text*]

Mrs. Clancy: I don't disagree with you at all, but I do think that small hydrogen bomb in your back pocket was a comfort and a back-up. It may well be that one doesn't have to enforce the law or, in other words, use the particular teeth in the law, but I think it's a comfort and also a bit of a carrot and stick to have it there behind you.

Mr. Spicer: Yes, it does help. The ultimate stick that any ombudsman has is publicity. We do have that. I think the little hydrogen bomb I mentioned was really only a procedural one. It was a powerful one, eventually, but what really made the thing stick was the threat of publicity.

Mrs. Clancy: I suspect, too, that in the case of bilingualism there was perhaps a bit more feeling of political will, but that's merely my off-the-cuff comment.

Again, with regard to education and persuasion, I look at the record of CBC, for example, in employment equity, which is not particularly stellar, either in what they have done or in what they are prepared to do. I look at the section of the Broadcasting Act that gives the CRTC a certain amount of jurisdiction. The other area is the jurisdiction from the Human Rights Commission and the employment equity commission. I am wondering if you think it would be better to remove that particular requirement from the Broadcasting Act and put it strictly in the purview of both the Human Rights Commission and the employment equity commission, or do you think we can look at both pieces of legislation in some concert?

I will follow that up, and then I will shut up and let you answer. The fact that you can't get the plans is in itself ridiculous. How can you fulfil your mandate under the Broadcasting Act if you can't look at the plans?

Mr. Spicer: It's a good question. That's a battle we fought and lost. We argued against having responsibility precisely for the reason that we didn't want to be tripping over the feet of the Human Rights Commission and Employment and Immigration. We thought two people involved was enough. Three might bump into each other. That was our only reason, I guess, apart from not having the resources in-house, but that can be rectified if you ask for some help.

At this point I would not like to reopen that. The act has been passed. It's adopted. It's a new one and it's running, and I would not want to come out and publicly asked to be relieved of that duty now. For one thing, it would be misunderstood. It would look as though we were not committed to this, and we are. Second, I think we can be flexible enough and sensible enough working with our friends at Employment and Immigration and Human Rights to limit these occasions when we bump into each other. We'll work around it.

The Chairman: I have a question or two. Does the commission itself have an employment equity plan? If so, when did you develop and actually complete it?

Mr. Spicer: I will ask Mr. Darling to answer this.

[*Translation*]

Mme Clancy: Vous avez tout à fait raison, mais cette petite bombe à hydrogène que vous teniez en réserve confortait votre position et vous donnait de l'assurance. Il se peut que l'on n'ait pas à faire le gendarme pour imposer la loi ou à taper du poing sur la table, mais il est rassurant de disposer d'un atout et de pouvoir, si la carotte n'est pas appréciée, user du bâton.

M. Spicer: Oui, effectivement. L'arme ultime dont dispose un ombudsman, c'est la publicité, et nous l'avons effectivement. La petite bombe à hydrogène dont je parlais n'était que d'ordre procédural, ce qui ne la rendait nullement inoffensive, et le meilleur argument, en dernier, était bien la menace de publicité.

Mme Clancy: Je pense également que dans le cas du bilinguisme, on était peut-être un peu plus motivé politiquement, mais c'est là une simple impression.

Mais pour en revenir à l'éducation et à la persuasion, Radio-Canada n'a pas particulièrement de quoi se vanter quant à l'équité en matière d'emploi, ni pour sa performance à ce jour, ni pour ce qu'elle entend faire. Je suis en train de lire l'article de la Loi sur la radiodiffusion qui donne une certaine compétence au CRTC, et il y a également la compétence de la Commission des droits de la personne et celle de la Commission de l'équité en matière d'emploi. Pensez-vous qu'il serait préférable de retirer cette exigence de la Loi sur la radiodiffusion et de la faire relever strictement des deux commissions susmentionnées, ou pensez-vous que nous puissions harmoniser en quelque sorte les deux lois?

Je vais terminer ce que j'ai à dire là-dessus, puis je me tairai pour vous donner une chance de répondre. Mais si vous ne pouvez obtenir les plans, comment diable êtes-vous censés remplir votre mandat aux termes de la Loi sur la radiodiffusion?

M. Spicer: Votre question est fort pertinente. C'est une bataille que nous avons perdue. Nous ne voulions pas de cette responsabilité pour la bonne raison que nous ne voulions pas marcher sur les plates-bandes de la Commission des droits de la personne et d'Emploi et Immigration. Si deux cuisiniers risquent de gâter la sauce, pensez donc à ce qu'il en est de trois! C'était là la seule raison, à part le fait de ne pas disposer des ressources nécessaires, encore qu'il soit possible, en demandant de l'aide, de remédier à cette dernière lacune.

Je n'aimerais pas, à ce stade, rouvrir ce dossier. La loi a été adoptée, elle est appliquée, et je ne voudrais pas demander publiquement à être relevé de cette responsabilité. Cette demande risquerait d'être mal interprétée, de faire penser que la question ne nous intéresse pas, ce qui n'est pas vrai. En second lieu, nous pouvons faire preuve d'assez de bon sens et de souplesse, dans nos relations avec les gens d'Emploi et Immigration et de la Commission des droits de la personne, pour limiter les empiétements au maximum. Nous nous en accommoderons.

Le président: J'ai une ou deux questions à vous poser. Le conseil a-t-il un plan d'équité en matière d'emploi? Dans l'affirmative, quand ce plan a-t-il été élaboré et effectivement achevé?

M. Spicer: Je vais demander à M. Darling de vous répondre.

[*Texte*]

Mr. Allan J. Darling (Secretary General, Canadian Radio-television and Telecommunications Commission): Mr. Chairman, the commission is in the process of developing a strategic plan to sensitize all of its managers and staff to recognition of employment equity objectives and goals.

The Chairman: Was there a plan before that, though?

Mr. Darling: There has been no systematic plan to encourage activity in that area. We have tabled with you this evening our statistics of what our employment patterns look like with respect to the various target populations. I could discuss those, but I would have to say we are working on a plan. We have a number of steps yet to take to make it as much a part of the business of the manager as the business of hiring and evaluating staff.

The Chairman: Does the commission itself fall under both the Treasury Board affirmative action plans and also the legislation?

• 1930

Mr. Darling: Yes, we do.

The Chairman: So the Treasury Board affirmative action plans for women, for native people and for disabled people have been in place since prior to 1986 and the affirmative action plan for visible minorities since 1986, and you haven't got a plan yet?

Mr. Darling: Let's differentiate between whether we as an employer are doing an equitable job relative to other employers in the federal government. I think if you look at the statistics we have tabled with you, you will find in some instances we are much better, in some instances we are on average, and in some instances we are behind. But I would point out to the committee, the reason we appear low on the statistics on visible minorities is the problem of self-identification. We cannot report to you any numbers other than those that have been voluntarily disclosed to us by the employee.

The Chairman: Can I just ask you, with respect to your new powers relating to the franchise, the licensees, what do you see as your ultimate stick in here, the ultimate hydrogen bomb in your pocket? Is it the actual refusal to renew a licence or would you go that far on an employment equity issue?

Mr. Spicer: Just to stay in the military field, we would adopt a policy that NATO used to call a graduated response. We wouldn't use a hydrogen bomb at the first delinquency; we could cut a year off the licence. Broadcasters would like to have seven years. If we give them six, five, four or less, they know we are less than satisfied. That is a very persuasive instrument that we will use in several areas, and broadcasters understand this.

The Chairman: Thank you very much. We appreciate your helpful evidence this evening.

Mr. Spicer: Thank you very much, Mr. Chairman and ladies and gentlemen.

[*Traduction*]

M. Allan J. Darling (secrétaire général, Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes): Le conseil met actuellement en place un plan stratégique visant à sensibiliser les cadres et le personnel aux objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le président: Est-ce le premier de ces plans?

M. Darling: Il n'y a pas eu de plan systématique ayant cet objectif. Nous avons déposé ce soir auprès du comité les chiffres vous montrant la composition de notre effectif par rapport aux diverses populations visées; je pourrais en discuter, mais je voudrais ajouter que nous sommes en train d'élaborer un plan. Il nous reste plusieurs mesures à prendre pour que ce plan soit autant la responsabilité du gestionnaire que celle du personnel de recrutement et d'évaluation.

Le président: Le conseil lui-même relève-t-il du plan d'action positive du Conseil du Trésor et également de la loi?

M. Darling: Oui, effectivement.

Le président: De sorte que les plans d'action positive du Conseil du Trésor en faveur des femmes, des autochtones et des handicapés sont en place depuis avant 1986, et le plan d'action positive pour les minorités visibles depuis 1986, et vous-mêmes n'avez pas encore de plan?

M. Darling: Voyons ce qu'il en est de notre performance, en tant qu'employeur, en comparaison d'autres employeurs du gouvernement fédéral. Si vous examinez les chiffres que nous vous avons remis, vous constaterez que dans certains cas, le résultat se compare favorablement avec ceux des autres; dans certains cas, nous sommes dans la moyenne et dans d'autres enfin nous n'avons pas lieu d'être fiers. Je voudrais faire remarquer au comité que si nos chiffres ne sont pas satisfaisants pour ce qui concerne les minorités visibles, c'est dû au problème de l'auto-identification. Nous ne pouvons déclarer comme chiffres que ceux qui nous ont été divulgués par les employés, de leur propre gré.

Le président: Puis-je vous demander, en ce qui concerne les nouveaux pouvoirs qui vous ont été attribués à l'égard des détenteurs de licences, quelle est l'arme ultime dont vous disposez, la bombe à hydrogène tenue en réserve? Pouvez-vous refuser de renouveler une licence, et iriez-vous jusque-là pour une question d'équité en matière d'emploi?

M. Spicer: Pour nous en tenir aux métaphores militaires, nous adopterions ce que l'OTAN avait coutume d'appeler une préparation progressive au combat. Ce n'est pas à la première défaillance que nous sortirions notre bombe à hydrogène; nous commencerions par diminuer la licence d'un an. Les radiodiffuseurs aiment recevoir une licence de sept ans; nous leur en donnons une de six, de cinq ou de quatre ans, et ils comprennent le message. C'est là un argument très persuasif que nous ne nous privons pas d'utiliser dans plusieurs domaines, et les radiodiffuseurs le comprennent fort bien.

Le président: Je vous remercie; votre témoignage nous a été très utile.

M. Spicer: Merci beaucoup, monsieur le président, mesdames et messieurs.

[*Text*]

The Chairman: I hope we'll move along very smartly here because we've still got four witnesses to hear this evening.

The next witnesses are the Canadian Ethnocultural Council. May I welcome you to the committee, and perhaps you would like to identify yourself and all your colleagues for the record so that we can then proceed with your evidence. As we have indicated, we hope you will try to confine your comments to about 10 minutes, to be followed by questions.

Mr. Nizam Siddiqui (Co-Chair, Canadian Ethnocultural Council): With me are several other individuals who are part of the Canadian Ethnocultural Council, the CEC. The co-chair of the employment equity committee, Marianne Agbeko, is the Executive Director of the National Council of Guyanian Canadians. Mr. George Frajkor is the President of the Slovak Canadian National Council, and he is also a professor of television journalism and a member of the executive committee of the Canadian Ethnocultural Council.

Also with me is Ms Shirley Brathwaite, who is the President of Barbados Ottawa Association, and Sachiko Okuda, who is the chairperson of the human rights committee and one of the directors of the National Association of Japanese Canadians. Mr. Ed Lam is the Assistant Executive Director of the Canadian Ethnocultural Council.

• 1935

The presentation we are making today is on behalf of the Canadian Ethnocultural Council. To give you a brief overview of the CEC, it is a non-profit organization and it has a combination of membership of 37 national umbrella ethnocultural organizations. It represents in turn over 2,000 provincial and local ethnocultural organizations across the country. Formed in 1980, the council works towards the advancement of multiculturalism in Canada, and its major objective is to secure equality of opportunity, rights and dignities for ethnocultural minorities and all other Canadians.

Our presentation today will be provided by all the individuals at this table, and I will ask Mr. George Frajkor to begin.

Mr. George Frajkor (Member, Executive Committee, Canadian Ethnocultural Council): Thank you. The first recommendation we make is that the Employment Equity Act be greatly extended. We wish it to cover smaller businesses. I'll read it as it is written:

> That the Employment Equity Act be amended to extend its coverage to employers with 15 or more employees. It would then apply to all federal departments and institutions, including employers under the Federal Contractors Program with 15 or more employees and having contracts with or grants from the federal government in excess of $50,000. This would include all crown corporations, all corporations covered by federal labour law, the federal Public Service, as well as the Royal Canadian Mounted Police, the Armed Forces, and Parliament.

[*Translation*]

Le président: J'espère que nous allons maintenant procéder promptement, car il nous reste quatre témoins à entendre ce soir.

Les témoins suivants représentent le Conseil ethnoculturel du Canada. Je vous souhaite la bienvenue au comité. Je vais vous demander de vous présenter, vous, ainsi que vos collègues, aux fins du compte rendu, et nous allons ensuite écouter votre témoignage. Comme nous l'avons déjà dit, nous espérons que vous ne prendrez pas plus de 10 minutes, afin qu'il nous reste du temps pour vous poser des questions.

M. Nizam Siddiqui (coprésident, Conseil ethnoculturel du Canada): Je suis accompagné de plusieurs personnes qui font également partie du CEC, le Conseil ethnoculturel du Canada. La coprésidente du comité de l'équité en matière d'emploi, Marianne Agbeko, est directrice exécutive du National Council of Guyanian Canadians. M. George Frajkor est président du Slovak Canadian National Council; il est également professeur de journalisme de télévision et membre du comité exécutif du Conseil ethnoculturel du Canada.

Nous avons également parmi nous M^me^ Shirley Brathwaite, présidente de la Barbados Ottawa Association, et M^me^ Sachiko Okuda, présidente du comité des droits de la personne et l'un des directeurs de la National Association of Japanese Canadians. M. Ed Lam est directeur exécutif adjoint du Conseil ethno-culturel du Canada.

Nous représentons ici le Conseil ethnoculturel du Canada, organisme à but non lucratif qui regroupe 37 organisations cadres ethnoculturelles nationales. Le conseil représente plus de 2,000 organisations ethnoculturelles provinciales et locales de tout le Canada. Constitué en 1980, le conseil défend la cause du multiculturalisme au Canada, son principal objectif étant d'assurer aux minorités ethnoculturelles les mêmes chances, les mêmes droits et les mêmes honneurs qu'à tous les autres Canadiens.

Notre exposé sera fait à tour de rôle par chacune des personnes ici présentes, et je vais donner la parole en premier lieu à M. George Frajkor.

M. George Frajkor (membre du comité exécutif, Conseil ethnoculturel du Canada): Je vous remercie. Notre première recommandation est d'élargir considérablement la Loi sur l'équité en matière d'emploi, pour qu'elle s'applique aux petites entreprises. Nous proposons l'amendement suivant:

> Que l'on modifie la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin qu'elle s'applique aux employeurs dont l'entreprise compte au moins 15 salariés. La loi s'appliquerait alors à tous les ministères et organismes fédéraux, y compris les employeurs participant au «Programme de contrats fédéraux» qui emploient au moins 15 salariés et qui reçoivent du gouvernement fédéral des contrats ou des subventions d'un montant supérieur à 50,000$. Seraient alors visés: toutes les sociétés d'État, toutes les sociétés assujetties au droit du travail fédéral, la fonction publique fédérale ainsi que la Gendarmerie royale du Canada (GRC), les Forces armées et le Parlement.

[*Texte*]

Marianne Agbeko will talk more about the Public Service later. We just wish to point out that statistics show it is the smaller companies that provide the bulk of employment in this field. In many of the smaller companies it is easier to hide discrimination because they do not have to report to the federal government.

We do wish it to be extended to all federal institutions because we were just sitting here with great interest listening to the CRTC admit in fact that it does have no plan despite Treasury Board guidelines and despite Treasury Board goodwill, and all those wonderful things. It in fact has not complied with the Employment Equity Act, but perhaps will in future. We feel the act ought to extend to this.

Ms Sachiko Okuda (Chairperson, Human Rights Committee, Canadian Ethnocultural Council): Thank you. I will now address our recommendations concerning compliance as well as contract compliance. The CEC recommends the Employment Equity Act be extended to ensure that all employers covered under the act be required to implement employment equity according to the criteria specified under the Federal Contractors Program, and that they be subject to compliance reviews and audits.

The CEC likes the way the criteria are laid out under the Federal Contractors Program. They are more comprehensive, they go into more detail, and the language is much simpler.

In terms of contract compliance, the CEC recommends the Employment Equity Act cover the Federal Contractors Program and require that all employers covered under the Federal Contractors Program be required to submit annual reports as required by employers under the Employment Equity Act, and that all applicants for contracts submit comprehensive employment equity plans and timetables prior to consideration of a contract award, that is at the time of their application.

As well, we recommend that all agencies and corporations with 15 or more employees that have contracts with or grants from the federal government in excess of $50,000 over a one-year period implement employment equity in order to do business with the government.

Ms Marianne Agbeko (Co-Chair, Employment Equity Committee, Canadian Ethnocultural Council): I will be addressing the Public Service. With regard to this, the CEC recommends that the Employment Equity Act be amended to include all federal departments and agencies, including the RCMP, Armed Forces, and Parliament, and also ensure that the Treasury Board Secretariat be mandated to provide the necessary resources and incentives to managers to implement employment equity plans.

[*Traduction*]

Marianne Agbeko vous parlera plus longement de la fonction publique. Nous voudrions porter à votre attention le fait que ce sont les petites entreprises qui fournissent l'essentiel des emplois dans ce domaine, d'après les statistiques. Dans un grand nombre de petites entreprises il est plus difficile de cacher la discrimination parce qu'il n'y a pas obligation de faire rapport au gouvernement fédéral.

Nous voulons que cette loi s'applique à toutes les institutions fédérales. En effet, nous avons écouté avec un vif intérêt le président du CRTC reconnaître qu'il n'a pas de plan, malgré les directives et la bonne volonté du Conseil du Trésor, dont on nous chante les louanges. Le CRTC n'est, en fait, pas en règle avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais il n'est pas impossible qu'il le soit un jour. La loi devrait remédier à une telle situation.

Mme Sachiko Okuda (présidente, Comité des droits de la personne, Conseil ethnoculturel du Canada): Je vous remercie. Je vais vous présenter nos recommandations concernant l'application et le respect de la loi et des contrats. Le CEC recommande que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit élargie afin que tous les employeurs visés par la loi soient tenus de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi selon les critères précisés dans le «Programme de contrats fédéraux», et qu'ils fassent l'objet de vérifications de conformité.

Le CEC approuve les critères du Programme de contrats fédéraux, qui sont plus détaillés, ont une portée plus vaste et sont rédigés en langage plus clair.

En ce qui concerne le respect des obligations contractuelles, le CEC recommande que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique au «Programme de contrats fédéraux» et prévoie les dispositions suivantes: tous les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux doivent être tenus de présenter des rapports annuels au même titre que les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et tous les entrepreneurs désireux d'obtenir un contrat doivent présenter des plans et échéanciers détaillés relatifs à l'équité en matière d'emploi avant que leur demande puisse être prise en considération pour l'octroi d'un contrat, c'est-à-dire au moment de la soumission.

Nous recommandons également que tous les organismes et sociétés comptant au moins 15 employés qui reçoivent du gouvernement fédéral des contrats ou des subventions d'un montant supérieur à 50,000$ au cours d'une période d'un an mettent en oeuvre l'équité en matière d'emploi s'ils veulent faire des affaires avec le gouvernement.

Mme Marianne Agbeko (coprésidente, Comité de l'équité en matière d'emploi, Conseil ethnoculturel du Canada): À propos de la fonction publique, le CEC recommande que l'on modifie la Loi sur l'équité en matière d'emploi en vue de l'appliquer à tous les ministères et organismes fédéraux, y compris la Gendarmerie royale du Canada (GRC), les Forces armées et le Parlement, et en vue de faire en sorte que le Secrétariat du Conseil du Trésor soit tenu de mettre à la disposition des gestionnaires les ressources et stimulants nécessaires à la mise en vigueur de leurs plans d'équité en matière d'emploi.

[*Text*]

We also recommend that the act be amended to ensure all managers are held accountable in their performance evaluations regarding their record on employment equity, and also that the act be amended to require that Treasury Board provide an annual report on the entire Public Service that is made available to the public.

The council found, in a survey it conducted, that the overall federal Public Service representation rate for visible minority employees stood at only 3.5%. This was in 1990, and it is significantly below the 6.3% availability rate.

• 1940

Also in 1990, there were 7,583 visible minorities employed by the federal Public Service out of 230,347 employees. Therefore, we believe that in terms of visible minorities, the private sector is doing better than the public sector, and we would strongly recommend the act be amended.

Mr. Ed Lam (Assistant Executive Director, Canadian Ethnocultural Council): I should mention that most of these recommendations are based on resolutions developed from the national meeting of the National Employment Equity Network in September 1990.

On the subject of data collection, to ensure accuracy and uniformity of the annual report submitted by employers, we believe standardized methods must be used to collect such data. This includes techniques used to survey, techniques employed to disseminate survey data, and the approaches employed to elicit the participation of target groups being surveyed.

To ensure information in the annual reports is useful and complete, we believe the Employment Equity Act should be revised to ensure reports include statistics on the number of applications received from various target groups, a detailed breakdown of the termination section to include retirement, transfers, lay-offs and outright termination of employees, and termination rates should be monitored for the reasons why an employee had his or her contract terminated.

Ms Shirley Brathwaite (Canadian Ethnocultural Council): I will speak to our recommendations with respect to the development of an employment equity commission. The CEC recommends the Employment Equity Act be amended to create an independent employment equity commission with adequate human and financial resources to effectively enforce and promote the act.

The CEC believes its mandate would include educational and consultative mechanisms, and that employment equity should go beyond increasing the representation of target groups to the point of including the improvement of working conditions for everyone. In particular, we highlight the CMHC and the Royal Bank as two organizations that have done this.

[*Translation*]

Nous recommandons aussi qu'on modifie la loi pour faire en sorte que tous les gestionnaires soient obligés de rendre compte, dans leurs évaluations de rendement, de leurs résultats relatifs à l'équité en matière d'emploi et pour prévoir que le Conseil du Trésor prépare et mette à la disposition du grand public un rapport annuel s'appliquant à toute la fonction publique.

Le conseil a constaté, dans une étude qu'il a menée, que les employés membres des minorités visibles ne représentaient que 3,5 p. 100 de l'ensemble de la fonction publique du gouvernement fédéral. Ce sont les chiffres pour 1990, et ils sont de beaucoup inférieurs au taux de disponibilité de 6,3 p. 100.

Toujours en 1990, il y avait sur un total de 230,347 employés de la fonction publique fédérale, 7,583 membres des minorités visibles. À cet égard, le secteur privé fait mieux, et nous recommandons vivement un amendement à la loi.

M. Ed Lam (directeur exécutif adjoint, Conseil ethnoculturel du Canada): La plupart de ces recommandations sont basées sur des résolutions formulées lors de la rencontre nationale, en septembre 1990, du Réseau national d'équité en matière d'emploi.

Pour ce qui est de la collecte des données, nous croyons que la collecte des données internes et externes doit se faire selon des méthodes normalisées pour garantir l'exactitude et l'uniformité des rapports anuels présentés par les employeurs. Et notamment: les techniques d'enquêtes utilisées; les techniques utilisées pour diffuser les données d'enquête et les démarches suivies pour solliciter la participation des groupes cibles faisant l'objet de l'enquête.

Afin de s'assurer que le renseignements contenus dans les rapports annuels sont utiles et exhaustifs, il faudrait modifier la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour exiger que les rapports comprennent les éléments suivants: des statistiques sur le nombre de demandes reçues des divers groupes cibles par rapport au nombre total de demandes, une ventilation détaillée de la partie relative à la cessation d'emploi, de façon à y inclure les départs à la retraite, les mutations, les mises à pied et le renvoi catégorique des employés et les taux de cessation d'emplois qui seront surveillés afin de déterminer pour quelles raisons une ou un employé a décidé de mettre fin à son contrat.

Mme Shirley Brathwaite (Conseil ethnoculturel du Canada): Je voudrais exposer notre recommandation sur la création d'une commission de l'équité en matière d'emploi. Le CEC recommande que l'on modifie la Loi sur l'équité en matière d'emploi en vue de créer une commission indépendante de l'équité en matière d'emploi, dotée de ressources humaines et financières suffisantes pour appliquer et promouvoir la loi de manière efficace.

Le CEC pense qu'une telle commission devrait avoir un rôle consultatif et éducationnel. Pour assurer l'équité en matière d'emploi, il faut aller au-delà d'une augmentation du nombre des membres des groupes cibles et prévoir également l'amélioration des conditions de travail de tous. Nous citons, à cet égard, la SCHL et la Banque Royale, qui méritent de servir de modèles.

[*Texte*]

Mr. Lam: With respect to the role and structure of the commission, the commission shall act proactively to investigate employers suspected of non-compliance and respond to complaints as they arise.

The commission shall be made up of a majority of members from each designated group, including the chief commissioner, and we also recommend the commission prepare a consolidation of all employment equity reports received from federally regulated employers and employers under the Federal Contractors Program, and report annually to the House of Commons.

Mr. Siddiqui: Speaking further on the role of the chief commissioner, the chief commissioner must have the power to order compliance with the right of appeal by employers to a commission panel. When necessary, the commission should have the power to appoint a panel composed of representatives of management, labour and the four designated groups to conduct actual hearings into complaints of non-compliance.

In addition, the roles of the Canadian Human Rights Commission and the Employment and Immigration Commission should be clearly defined in the Employment Equity Act. Employers who fail to comply with employment equity standards should be penalized with fines of up to 5% of the payroll or $100,000 or whichever is greater, with double penalties for repeat offenders.

Additionally the commission should be able to order non-compliant employers to pay monetary compensation and provide compensation for other damages as well as to remedy systemic problems.

I'd like to turn it back to George to deal with the subject of reasonable accommodation.

Mr. Frajkor: This is intended to take into account the fact that minorities may have different religious and other beliefs. We feel the Employment Equity Act should be amended to ensure that employers develop a policy on accommodation in employment that includes such measures as provision of work-related devices; provision of support services such as interpreters, readers, attendant services and job coaches; flexible job design, including flexible working hours, part-time work, job sharing and modified job duties; work at home; leave policy for religious holidays; modification of dress codes to allow for religious symbols such as turbans; modifying terms and conditions of employment; and a central accommodation fund within the organization.

• 1945

The federal government should also establish an accommodation fund to assist those employers whose accommodation programs would otherwise lead to induced hardship in a manner similar to that currently defined by the Ontario Human Rights Commission guidelines; that is, to take care of the extension of the act to employers with 15 rather than 100 employees.

[*Traduction*]

M. Lam: Quant au rôle et à la structure de la commission, la commission devra intervenir activement pour faire enquête auprès des employeurs soupçonnés de non-conformité et répondre aux plaintes qui lui seront transmises.

La majorité des commissaires sera choisie parmi des membres des divers groupes désignés, y compris le commissaire principal. Nous recommandons aussi que la commission prépare un recueil de tous les rapports sur l'équité en matière d'emploi reçus des employeurs assujettis à la réglementation fédérale et participant au Programme de contrats fédéraux, et présente un rapport annuel à la Chambre des communes.

M. Siddiqui: Le commissaire principal doit être autorisé à obliger les employeurs à se conformer à la loi en leur accordant un droit d'appel devant un jury composé de commissaires. S'il y a lieu, la commission sera autorisée à nommer un jury composé de représentants du patronat, des syndicats et des quatre groupes désignés, en vue de tenir des audiences sur les plaintes de non-conformité.

En outre, le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de l'emploi et de l'immigration devrait être clairement défini dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les employeurs qui ne se conforment pas aux normes d'équité en matière d'emploi devraient faire l'objet d'amendes pouvant aller jusqu'à 5 p. 100 de leur liste de paye ou 100,000$, selon le montant le plus élevé, et d'amendes deux fois supérieures en cas de récidive.

En outre, la commission devrait être autorisée à obliger les employeurs qui ne se conforment pas à la loi à verser une compensation financière et d'autres dommages-intérêts et à remédier aux problèmes inhérents à leur politique d'emploi.

Je voudrais rendre la parole à George, qui va vous parler des mesures raisonnables d'adaptation.

M. Frajkor: Il s'agit là de tenir compte du fait que certaines minorités ont des croyances religieuses ou autres diverses. La Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait être modifiée de façon à obliger les employeurs à élaborer une politique d'aménagement liée à l'emploi qui prévoie notamment les mesures suivantes: la fourniture d'appareils utiles pour le travail; la prestation de services de soutien, comme des interprètes, des lecteurs, des services connexes et des instructeurs; un régime de travail souple, et notamment un horaire flexible, des postes à temps partiel, le partage de postes et des exposés de fonctions modifiés; du travail à domicile; une politique de congé pour les fêtes religieuses; la modification du code vestimentaire en vue d'autoriser les symboles religieux comme les turbans; la modification des modalités d'emploi et une caisse centrale de mesures d'adaptation au sein de l'organisme.

Le gouvernement fédéral devrait également créer un fonds de mesures d'adaptation en vue d'aider les employeurs dont les programmes d'aménagement auraient autrement pour effet de créer des difficultés injustifiées, selon les modalités actuellement prévues dans les lignes directrices de la Commission ontarienne des droits de la personne, et ce, par suite de l'application de la loi aux employeurs qui comptent 15 employés et plus plutôt que cent.

[*Text*]

Ms Okuda: I will now address the recommendation regarding plans, targets and timetables that the CEC feels needs tightening up. We recommend that the Employment Equity Act be amended to require that each employer establish numerical targets and timetables and also provide a work plan for their achievement or implementation.

The targets and timetables would be designed to achieve a goal that reflects the working age population of target groups in the CMAs, in the census metropolitan area in which the organization is located, so there would be some sort of context for the actual numbers.

Ms Agbeko: To speak further on the plans, the CEC recommends that the act list employment practices that should be examined. These include recruitment, including advertising practices; determination of job qualifications, including accreditation of foreign degrees; hiring and selection criteria; training programs; transfer and promotion; hours of working schedules; compensation; workplace design and physical access; organization of work; technology and processes; impact of seniority provisions, including consideration of lateral entry; provision of child care services; provision of English and French as second language courses; provision for leaves of absence; pension and benefit plans; occupational testing and evaluation; parental leave provisions; family leave; religious leave, and opportunities for education and training leaves.

The act should also include, under definitions of positive practices, accommodation without undue hardship based on Ontario Human Rights Commission guidelines. The plan should also be reviewed by the employment equity commission yearly in order to monitor compliance.

Ms Brathwaite: The CEC believes public education is important in order to support the Employment Equity Act and recommends that the federal government undertake a major public education campaign to promote better understanding of the benefits of employment equity, and that the campaign be developed in consultation with target group members.

With respect to the Canadian Centre for Management Development, the CEC recommends that the principal of the Canadian Centre for Management Development should be asked to provide details as to how the centre will fulfil its requirements under the CCMD Act regarding managing diversity and employment equity, and ensure that members of designated groups get management training even if they are below the senior management category.

Mr. Frajkor: We think there is a lack of information available to the ethnic groups of the country on employment equity, and so the CEC recommends that the Clerk of the Privy Council and the President of the Treasury Board be

[*Translation*]

Mme Okuda: En ce qui concerne les plans, objectifs et échéanciers, nous recommandons que l'on modifie la Loi sur l'équité en matière d'emploi en vue d'obliger les employeurs à fixer des objectifs numériques et des échéanciers, ainsi qu'à élaborer un plan de travail pour leur réalisation.

Les objectifs et les échéanciers viseront à atteindre un objectif qui tienne compte de la population de membres des groupes cibles en âge de travailler dans la région métropolitaine de recensement où est située l'entreprise ou le bureau, de façon à ce que les chiffres puissent correspondre à quelque chose.

Mme Agbeko: Toujours dans le contexte des plans, le CEC recommande que la loi prévoie une liste des pratiques d'emploi devant être examinées dans le cadre des plans, notamment, le recrutement, y compris les méthodes publicitaires; l'établissement des qualités requises pour l'emploi, y compris la reconnaissance des diplômes étrangers; les critères de recrutement et de sélection; les programmes de formation; les mutations et les promotions; les heures de travail et les horaires; la rémunération; la conception des locaux et l'accès matériel; l'organisation du travail; la technologie et les procédés; l'incidence des dispositions relatives à l'ancienneté, y compris la prise en compte des mutations latérales; la prestation de services de garde d'enfants; l'offre de cours d'anglais langue seconde et de français langue seconde; la possibilité d'accorder des congés autorisés; les régimes de retraite et d'avantages sociaux; les tests et l'évaluation professionnels; les dispositions relatives au congé parental; les congés pour raisons familiales; les congés pour raisons religieuses et des possibilités de congés d'éducation et de formation.

Dans la partie consacrée aux définitions des mesures positives, la loi devra prévoir des mesures d'adaptation n'entraînant pas de difficultés injustifiées, inspirées des lignes directrices de la Commission ontarienne des droits de la personne. Tous les ans, la Commission de l'équité en matière d'emploi examinera le plan en vue de vérifier sa conformité.

Mme Brathwaite: Le CEC estime que l'éducation du public est importante en vue de l'acceptation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et recommande ainsi que le gouvernement fédéral entreprenne une vaste campagne de sensibilisation en vue de mieux faire comprendre au public les avantages de l'équité en matière d'emploi et prépare cette campagne avec des membres des groupes cibles.

En ce qui concerne le Centre canadien de gestion, le CEC recommande que son directeur soit appelé à fournir des détails sur la façon dont le centre assumera les obligations relatives à la gestion de la diversité et à l'équité en matière d'emploi qui lui incombent en vertu de la Loi sur le Centre canadien de gestion, et s'assure que les membres des groupes désignés reçoivent une formation en gestion même s'ils ne font pas partie de la haute direction.

M. Frajkor: Nous pensons que les groupes ethniques du pays manquent d'informations au sujet de l'équité en matière d'emploi. Nous recommandons donc que l'on demande au greffier du Conseil privé et au président du Conseil du Trésor

[*Texte*]

asked to provide the National Employment Equity Network, which is a coalition of ethnic groups mainly, with details on the effects of the increased ministerial authority and accountability regime on employment equity, and how ministers and deputy ministers can ensure they implement employment equity within their increased authority.

We also recommend that a study on employment equity should be conducted similar to the *Beneath the Veneer* study to determine the effects of Public Service 2000, which is quite an ambitious plan, on the employment situation of visible minorities.

• 1950

Mr. Siddiqui: Mr. Chairman, I would like to conclude with this note. I beg your indulgence for the extra time you have kindly allotted us.

To conclude, the Canadian Ethnocultural Council believes employment equity makes sense from a legal, economic, and social justice standpoint. It is an integral part of the quest for better equality services and products that will make Canadian business more competitive and successful.

Diversity provides a variety of perspectives, experiences, values, and work styles. An employee who understands and respects such diversity or differences can benefit immensely from skills, ideas, and talents offered. Innovation and improved decision-making may result as managers are challenged to manage this diversity creatively. An organization adapting to a changing work force and clientele can develop the capacity to adapt and prosper in a changing marketplace.

The Employment Equity Act should not be viewed as a regulatory burden imposed by the government, but as a very important catalyst, not just in ensuring social justice, but in improving business competitiveness in Canada and abroad. It may be a key to ensuring economic growth in an increasingly competitive global marketplace. Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, and thanks to all of you.

While we did allow a little extra time there, I wonder if we could confine our questions and have them a little tighter. At the last meeting, Mr. Nunziata suggested five minutes a party; maybe we could try that approach.

Mrs. Clancy: I would like to ask one question of Ms Agbeko. You mentioned leaves of absence, but you also mentioned parental leave and familial leave. I am just wondering what other reasons for leave of absence you would be referring to in that. I believe you also mentioned educational leave.

Mr. Siddiqui: I will deal with that on behalf of Ms Agbeko.

[*Traduction*]

de fournir au réseau national d'équité en matière d'emploi, une coalition formée surtout de groupes ethniques, tous les détails relatifs aux répercussions sur l'équité en matière d'emploi du régime d'accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministériels, et sur la façon dont les ministres et sous-ministres peuvent garantir la réalisation de l'équité en matière d'emploi en vertu des nouveaux pouvoirs qui leur sont conférés.

Nous préconisons en outre une étude sur l'équité en matière d'emploi semblable à celle qui a donné lieu au rapport intitulé *Au-delà des apparences*, en vue de déterminer les répercussions que l'initiative Fonction publique 2000 aura sur la situation d'emploi des minorités visibles.

M. Siddiqui: Je termine sur cette note, monsieur le président. Je vous remercie de nous avoir accordé un peu plus de temps.

Le Conseil ethnoculturel du Canada est convaincu que l'équité en matière d'emploi est une bonne chose, des points de vue juridique, économique et social. Elle fait partie intégrante de la recherche de services et de produits de meilleure qualité qui rendront les entreprises canadiennes plus concurrentielles et prospères.

La diversité offre un éventail de points de vue, d'expériences, de valeurs et de modes de travail. Un employeur qui comprend et respecte ces différences a beaucoup à gagner des compétences, idées et talents qu'offre la diversité. Il en découle des innovations et un meilleur processus décisionnel, puisque les gestionnaires doivent faire preuve de créativité dans la gestion de la diversité. Un organisme qui s'adapte aux nouvelles exigences des effectifs et de la clientèle peut acquérir les moyens de s'adapter et de prospérer sur un marché en pleine évolution.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne doit pas être considérée comme un fardeau réglementaire imposé par le gouvernement, mais plutôt comme un catalyseur très important, non seulement pour réaliser la justice sociale, mais aussi pour améliorer la compétitivité des entreprises au Canada et à l'étranger. Elle peut être un facteur déterminant de la croissance économique sur un marché mondial de plus en plus concurrentiel. Merci.

Le président: Merci beaucoup à tous.

Nous vous avons accordé un peu plus de temps, de sorte que nous devrions peut-être nous montrer un peu plus sélectifs dans nos questions maintenant. À la dernière réunion, M. Nunziata avait proposé cinq minutes par parti; nous devrions peut-être nous en tenir à cette consigne.

Mme Clancy: J'aurais une question à poser à M^me^ Agbeko. Vous avez parlé des congés de façon générale, en mentionnant en particulier les congés parentaux et familiaux. Je me demande à quels autres motifs de congé vous faisiez allusion. Je me souviens qu'il y avait également les congés sabbatiques.

M. Siddiqui: Je vais répondre pour M^me^ Agbeko, si vous le permettez.

[*Text*]

Essentially, I think we are coming to a point where there are diverse needs being manifested in the workplace. Parental leave is a very obvious example of that; you have more women entering the workplace.

Mrs. Clancy: I understand that. I am trying to keep this short, and I understand parental leave, familial leave, and study leave. But you also said leaves of absence and you didn't qualify that, and I am wondering if there is another area aside from all of those or if that was just a catch-all to cover all the other ones.

Mr. Siddiqui: I think Ed can respond better to that one.

Mr. Lam: It was basically a catch-all.

Mrs. Clancy: Thank you.

Mr. Nunziata: I would like to thank the witnesses for their presentation. I think it was an excellent submission. It is very thorough and it certainly indicates the witnesses have put a significant amount of effort into preparing their brief.

I would just like to ask one or two short questions about the definition of a visible minority. At page 6, you say in 1990 there were 7,854 visible minorities employed by the federal Public Service. Where does that figure come from?

Mr. Lam: It came from a Treasury Board document called *Appointments, Terminations, Separations.*

Mr. Nunziata: In your opinion, what constitutes a visible minority?

Mr. Lam: I believe there is a fairly well-defined definition of visible minority under the Employment Equity Act, as well as by the Public Service.

Mr. Nunziata: It is defined as follows:

(c) persons, other than aboriginal peoples, who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada are considered to be persons who are non-Caucasian in race or non-white in colour and who, for the purposes of section 6 of the Act, identify themselves to an employer, or agree to be identified by an employer, as non-Caucasian in race or non-white in colour.

My question is, are you comfortable with this definition? If not, what definition would you substitute for it?

• 1955

I suppose one of the areas of concern is. . .the CRTC just a moment ago talked about the difficulties with certain employees identifying themselves, which is a prerequisite to being considered a visible-minority; the persons have to identify themselves as such. Could you comment on the definition and say whether you are satisfied with it?

Mr. Lam: I am not sure the problem with self-identification is because of the definition of visible minority. I think it may be more because of people not feeling comfortable identifying themselves, feeling it may be used against them. That has been a pervasive problem in getting members of designated groups to identify themselves. I don't think it is primarily a problem of definition. It is a problem of the company implementing employment equity in a way that makes everyone feel as if they're part of it.

[*Translation*]

Nous disons simplement que les gens qui travaillent ont divers besoins. Le congé parental est un exemple patent; il y a beaucoup de femmes qui entrent sur le marché du travail.

Mme Clancy: Je comprends. Je sais qu'il y a des congés parentaux, familiaux et sabbatiques. Cependant, vous avez parlé de congés de façon générale, sans préciser à certains moments, et je me demandais si selon vous il y avait d'autres congés que ceux que vous aviez déjà mentionnés.

M. Siddiqui: Je vais laisser Ed répondre à cette question.

M. Lam: Nous avons simplement voulu utiliser le terme générique à certains moments.

Mme Clancy: Merci.

M. Nunziata: Je remercie les témoins de leur exposé. Il était excellent. C'est sûrement le fruit de longues heures de travail.

Je n'ai qu'une ou deux brèves questions au sujet de la définition de «minorité visible». À la page 8, vous indiquez qu'en 1990, il y avait 7,854 membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. D'où vient ce chiffre?

M. Lam: D'un document du Conseil du Trésor intitulé *Nominations, cessations d'emploi, départs.*

M. Nunziata: Selon vous, qu'est-ce qu'une minorité visible?

M. Lam: Je pense qu'il y a une définition assez précise de «minorité visible» dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ainsi qu'aux fins de la fonction publique.

M. Nunziata: C'est la suivante:

Les personnes, autres que les autochtones, que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada sont réputées être les personnes qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche et qui, aux fins de l'article 6 de la Loi, se reconnaissent auprès de l'employeur comme n'ayant pas la peau blanche ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Acceptez-vous cette définition? Sinon, quelle serait la vôtre?

Je suppose qu'un des problèmes. . . il y a quelques minutes, le CRTC faisait valoir que certains employés ne s'identifiaient pas; pour être considéré comme membre d'une minorité visible, il faut absolument s'identifier comme tel. Pouvez-vous nous dire ce que vous pensez de la définition existante et si vous en êtes satisfaits?

M. Lam: Je ne sais pas si le problème de l'auto-identification est dû à la définition de «minorité visible». Je pense qu'il tient davantage au fait que les gens craignent des représailles s'ils s'identifient. C'est un problème qui empêche beaucoup de membres de groupes désignés de se révéler. Ce n'est pas tellement la définition qui est en cause, comme la volonté des sociétés de faire participer tout le monde au processus de l'équité en matière d'emploi.

[*Texte*]

Mr. Nunziata: So you have no difficulties with the definition in the regulations?

Mr. Lam: I have heard some groups feel they should be part of the definition of visible minorities. The Canadian Ethnocultural Council hasn't really sat down and looked at the definition and looked at ways in which it could be refined or amended. But we are open to looking at it if our members want to take a look at it.

Mr. Frajkor: I think the problem of self-identification brought up by the CRTC can be a bit misleading. The fact is that what you are measuring the employment against is the availability rate, which also depends on self-identification. There is no difference in that definition. If we say 3.5% visible minorities employed by the federal government, and in general there is a 6.3% availability rate, that means 6.3% of the population have identified themselves as... There is no other definition. If they have employed half of those who are available, the problem of self-identification disappears. We don't care how people identify themselves. The point is that of those who do, only half get those kinds of jobs.

The Chairman: It has been said by some witnesses that people of visible minorities, for instance, have no difficulty self-identifying for census purposes, where it is in a neutral framework and they don't feel threatened in their job or employment. But when it gets into a specific job or employment, they may very well feel threatened. Therefore they wouldn't self-identify there, even though they have been counted in the census as being a visible minority. What is your opinion of that?

Mr. Frajkor: Yes, of course that is a possibility. But I am not sure where our availability rates in this case come from. I don't believe they come from the census. I believe they come from labour force statistics.

The Chairman: In any event, the same argument would apply, one and the other.

Mme Duplessis: En tout premier lieu, je tiens à vous féliciter pour la qualité du mémoire que vous nous avez présenté ce soir. Franchement, vous avez pris en considération tous les aspects et tous les problèmes qu'on peut rencontrer et vous avez aussi proposé des solutions très positives.

Ma question porte sur la Fonction publique. L'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique fédérale ne devrait-elle pas être assujettie à des dispositions législatives au lieu de dépendre des lignes directrices du Conseil du Trésor?

Vous avez parlé à la page 4 de la portée de l'équité en matière d'emploi. Vous avez recommandé qu'on modifie la loi. Actuellement, la Fonction publique est assujettie à des directives du Conseil Trésor. Elle n'est pas nécessairement soumise à la loi. Pensez-vous qu'elle devrait être assujettie à des dispositions législatives au lieu de dépendre des lignes directrices du Conseil du Trésor?

Mr. Frajkor: You are speaking of the Public Service. Of course we are in favour of extending the act so it covers the Public Service as well as all federal institutions and, as we have said, contractors and so on. We are in favour of bringing

[*Traduction*]

M. Nunziata: La définition dans les règlements ne vous cause donc pas de difficultés?

M. Lam: Certains groupes voudraient être mentionnés dans la définition de «minorité visible». Le Conseil ethnoculturel du Canada, quant à lui, ne s'est pas vraiment arrêté à la question de savoir comment elle pourrait être améliorée ou modifiée. Nous sommes prêts à le faire si nos membres en expriment le désir.

M. Frajkor: Le problème de l'auto-identification soulevé par le CRTC n'est pas clair. L'emploi se mesure par rapport au taux de l'offre, et ce taux est basé sur l'auto-identification. La définition n'a rien à y voir. Si nous disons que le gouvernement fédéral emploie des membres de minorités visibles dans une proportion de 3,5 p. 100 et que le taux de disponibilité, de façon générale, est de 6,3 p. 100, c'est que nous partons du principe que 6,3 p. 100 de la population s'est identifiée comme... La définition s'arrête là. Si le gouvernement emploie la moitié des gens disponibles, le problème de l'auto-identification disparaît. Peu importe la façon dont les gens s'identifient eux-mêmes. Ce qui compte, c'est que parmi ceux qui s'identifient, seulement la moitié sont embauchés à ce niveau.

Le président: Certains témoins ont indiqué que les membres de minorités visibles n'hésitaient pas à s'auto-identifier aux fins du recensement, c'est-à-dire dans un contexte neutre où ils ne se sentaient pas menacés de perdre leur emploi. Au travail, la situation était tout autre. Ils pouvaient ne pas s'identifier dans ce milieu, tandis qu'ils s'identifiaient pour le recensement. Qu'en pensez-vous?

M. Frajkor: C'est possible. Cependant, je ne sais pas comment sont calculés nos taux de disponibilité. Je ne crois pas qu'ils se fondent sur le recensement. Ils sont plutôt tirés des statistiques sur la main-d'oeuvre.

Le président: L'argument vaudrait dans un cas comme dans l'autre.

Mrs. Duplessis: First, I would like to congratulate you for your excellent presentation. You have considered every aspect of the problem and you have come up with very positive solutions.

My question has to do with the Public Service. Should not employment equity in the Public Service come under the Act instead of directives from the Treasury Board?

On page 4, you talk about the scope of employment equity and you recommend an amendment to the Act. Currently, the Public Service only receives directives from the Treasury Board. It does not come directly under the Act. In your view, should it come under the Act or should it continue to operate according to directives from the Treasury Board?

M. Frajkor: En ce qui concerne la fonction publique, nous sommes évidemment en faveur de l'assujettir directement à la loi, au même titre que toutes les institutions fédérales et les entrepreneurs. Au nom de la justice, la

[*Text*]

the Public Service under the same terms and conditions as employers, as a matter of fairness. It is almost hypocritical that a federal regulation with a federal regulatory body and federal accountability can apply to everybody except to the federal government itself. We think it is just a matter of fairness that the Public Service come under the same rules and regulations as everybody else, if not even more severe rules and regulations to set an example. But that is our recommendation, yes.

• 2000

Mme Duplessis: Comme vous le savez, l'emploi est un domaine qui relève plutôt du gouvernement provincial.

M. Frajkor: C'est possible.

Mme Duplessis: Vous savez aussi que les différentes provinces sont très jalouses de leurs champs de compétence. Croyez-vous qu'il serait opportun de concevoir des mesures qui permettraient de comparer les données recueillies aux différents paliers de gouvernement?

M. Frajkor: Dans quel sens?

Mme Duplessis: Je parle des données que le gouvernement fédéral pourrait recueillir partout au Canada et de celles que les provinces pourraient recueillir. Il y a quand même des provinces qui mettent en application un régime équitable et juste d'équité en matière d'emploi.

M. Frajkor: Il nous est très difficile d'entrer dans le débat constitutionnel sur la division des pouvoirs.

Mme Duplessis: Mais sans entrer dans le débat...

M. Frajkor: Ici, on ne peut parler que des programmes et des lois fédérales qui touchent les emplois réglementés par le gouvernement fédéral. Il est très possible qu'il y ait à l'avenir des conflits entre les exigences des provinces et celles du gouvernement fédéral, mais ici, on parle à notre gouvernement fédéral au sujet de la loi fédérale. S'il y a des conflits entre les provinces et le gouvernement fédéral sur un type de réglementation, ces choses devront être négociées entre les provinces et le gouvernement fédéral. Ici, nous vous parlons à vous et nous vous recommandons que toutes les sociétés et institutions réglementées par le gouvernement fédéral se comportent selon la loi que nous recommandons.

Je ne doute pas qu'il y aura des difficultés avec les provinces. Les normes du gouvernement fédéral et celles des provinces seront différentes, mais ce n'est pas à nous de décider comment régler cela. Nous pouvons vous faire des recommandations.

Mme Duplessis: Donc, vous ne jugez pas opportun qu'on leur demande où elles en sont rendues afin de pouvoir comparer leurs chiffres et les nôtres.

M. Frajkor: Ce serait difficile.

Mme Duplessis: Oui, ce serait très difficile.

Mr. Skelly: Thanks to the presenters. I was interested when, on the first page of your brief, you quoted the *Canadian Business* article that indicated that of three chartered banks—Toronto-Dominion, Royal Bank and the

[*Translation*]

fonction publique doit être soumise aux mêmes conditions que tous les autres employeurs. C'est presque hypocrite qu'un règlement fédéral, qui prévoit un organisme fédéral de réglementation et l'obligation de rendre des comptes, s'applique à tous, sauf au gouvernement fédéral lui-même. Nous croyons que c'est simplement une question de justice: la fonction publique devrait se conformer aux mêmes règles et aux mêmes règlements que tout le monde, sinon à des règles et règlements encore plus sévères, pour donner l'exemple. Mais c'est notre recommandation, oui.

Mrs. Duplessis: As you know, employment comes under provincial jurisdiction.

Mr. Frajkor: That is possible.

Mrs. Duplessis: You also know that the various provinces are very protective of their jurisdictions. Do you think that it would be appropriate to devise a way of comparing statistics from different levels of government?

Mr. Frajkor: What do you mean?

Mrs. Duplessis: I'm talking about the statistics that the federal government gathers throughout Canada and those that the provinces gather. There are, after all, provinces that have a fair and just system of employment equity.

Mr. Frajkor: It is very difficult for us to get involved in the constitutional debate concerning the division of powers.

Mrs. Duplessis: But without getting into the debate—

Mr. Frajkor: Here, we can only speak about those programs and federal laws that affect jobs subject to federal regulations. It is quite possible that in the future there will be a conflict between provincial and federal requirements, but today we are talking to our federal government about the federal Act. If there are conflicts between the provinces and the federal government concerning regulations, that will have to be negociated between the provinces and the federal government. Today, we are talking to you and we recommend that all corporations and institutions regulated by the federal government act in accordance with the Act that we are recommending.

I am sure that there will be problems with the provinces. Federal and provincial standards are different, but it is not up to us to decide how to resolve that. We can only make recommendations.

Mrs. Duplessis: Therefore, you do not think it would be pertinent to ask them what stage they are at in order to compare their statistics and ours.

Mr. Frajkor: It would be difficult.

Mrs. Duplessis: Yes, it would be very difficult.

M. Skelly: Merci à nos témoins. La première page de votre exposé m'a intéressé. D'après l'article de *Canadian Business* que vous avez cité, sur trois banques à charte—Toronto-Dominion, Banque Royale et Banque de

[*Texte*]

Bank of Montreal—the ones that paid more serious attention to employment equity and also treated their employees better in terms of counselling programs for retirement and that kind of thing were also performing better financially. I assume you are saying that employment equity is good business; that is the title of the section. Why, in your opinion, would business not adopt employment equity policies or policies that treat their workers better when it also makes good sense from the point of view of the balance sheet as well as the point of view of social justice? What conclusions have you drawn from this?

Mr. Siddiqui: I believe the links between good business practices and employment equity per se are not strongly understood. I think there is a fear and a misconception, and the whole component of associating certain myths and various other sorts of unrealistic situations with regards to employment equity have promoted this idea of its being an inequitable system rather than a redistribution of social justice mechanisms, if you will. I think that perhaps accounts for this whole perception that employment equity is something to be feared, something to be avoided at all costs.

I think if businesses were to come to the realization that it is good business sense to have people from various backgrounds so that Canada can compete more efficiently and more productively on a global scale and not just in the country itself, and that this involves the efficient allocation of staff at human resources, some of those misconceptions would be dissipated.

• 2005

I don't know if any other members of the group, such as George, Ed, or Marianne, want to respond to that as well.

Mr. Lam: Perhaps I could just add something. As some people may recall, during the mid-1980s the Reagan administration in the States tried to dismantle employment equity or what they called affirmative action. In fact, it was major corporations that were covered by the affirmative action legislation that opposed dismantling of affirmative action.

I think Canadian business perhaps could learn something from that experience. American business found that because affirmative action had worked to a certain degree—it had brought in more talent and had brought in the labour pool—it was something that they embraced and they felt it was good for business. I think Canadian business needs to learn from that.

Mr. Skelly: Thanks very much for your response. I know that the business people and the employers who have come to this committee have suggested that they are concerned about employment equity because of the bottom line. Yet you indicate here, based on this *Canadian Business* article, that employment equity helps the bottom line. It seems unusual to me that business people are incapable of learning from the bottom line. Maybe we have a deeper problem here.

I thought the Bank of Montreal would have at least learned something from the results of the Toronto-Dominion Bank in that case.

[*Traduction*]

Montréal—celles qui portaient plus d'attention à l'équité en matière d'emploi et qui s'occupaient mieux de leurs employés, par exemple, en ce qui concerne les programmes d'orientation pour la retraite, avaient une meilleure performance financière. Si j'ai bien compris, vous dites que l'équité en matière d'emploi est un investissement rentable; c'est le titre de cette partie. Pourquoi, selon vous, les entreprises n'adopteraient-elles pas des politiques d'équité en matière d'emploi qui seraient bénéfiques pour leurs employés si c'est bon non seulement du point de vue financier, mais aussi du point de vue de la justice sociale? Quelles conclusions en avez-vous retirées?

M. Siddiqui: Je crois que les liens entre les bonnes pratiques d'affaires et l'équité en matière d'emploi en tant que telle ne sont pas très bien compris. Je crois qu'il y a de la peur et des idées fausses. Les liens qui ont été faits entre certains mythes et autres sortes de situations irréalistes et l'équité en matière d'emploi ont encouragé l'idée qu'il s'agit d'un système inéquitable plutôt que d'une redistribution de mécanismes de justice sociale, si vous voulez. Je crois que cela explique peut-être cette idée que l'on devrait avoir peur de l'équité en matière d'emploi, qu'il faudrait l'éviter à tout prix.

Si les entreprises se rendaient compte que c'est bon du point de vue des affaires d'avoir des gens d'un peu partout, pour que le Canada puisse faire concurrence de façon plus efficace et de façon plus productive au niveau international, et non seulement au pays, et que cela implique une répartition efficace du personnel au niveau des ressources humaines, certaines de ces idées fausses seraient éliminées.

Je ne sais si un autre membre du groupe, George, Ed ou Marianne, veut ajouter quelque chose.

M. Lam: Je pourrais peut-être ajouter quelque chose. Vous vous souviendrez qu'au milieu des années 80, l'administration Reagan aux États-Unis a essayé d'éliminer le programme d'équité en matière d'emploi, ou plutôt ce qu'ils appelaient le programme d'action positive. En fait, ce sont les grosses sociétés couvertes par la loi régissant les programmes d'action positive qui se sont opposées à l'élimination de ces programmes.

Je crois que les entreprises canadiennes pourraient tirer une leçon de cette expérience. Les entreprises américaines, s'étant aperçues que les programmes d'action positive leur étaient bénéfiques dans une certaine mesure—un vivier plus riche de travailleurs—ont décidé qu'elles avaient avantage à les défendre. Les entreprises canadiennes devraient en tirer une leçon.

M. Skelly: Je vous remercie infiniment de votre réponse. D'une manière générale, les représentants des entreprises et les employeurs nous ont dit craindre l'équité en matière d'emploi pour des raisons de coût. Pourtant, vous dites, en vous fondant sur cet article de *Canadian Business*, que l'équité en matière d'emploi est bénéfique. Je trouve bizarre que les dirigeants d'entreprise n'arrivent pas à y voir leur intérêt. Le problème est peut-être plus profond.

Je pensais que la Banque de Montréal aurait pour le moins tiré une leçon de ce qui est arrivé à la Banque Toronto-Dominion.

[*Text*]

Mr. Siddiqui: I think that speaks to the need for the commission that will be established to have an educational component associated with it. I think that is the key element toward seeing whether employment equity succeeds or whether it becomes a situation very similar to—I would venture in a totally different area—the Canadian Human Rights Commission. It has a backlog of cases and not enough resources. There's not enough educational attention devoted to going out into business proactively and inculcating that whole process of social change.

I think those are additional elements that can be incorporated into the legislation.

Mr. Skelly: Maybe there's a more specific question here relating to the accreditation of foreign degrees.

I'm wondering if there is a model that we could look at or if there is a mechanism that looks at the accreditation of foreign degrees. I know it is a serious problem in areas like nursing and teaching and other degrees.

Who would do this kind of accreditation or how would you see that function being performed under an employment equity regime?

Mr. Siddiqui: Again, take Ontario as an example. We have 10 provinces here, but Ontario has done a study called *Access: Task Force on Access to Professions and Trades in Ontario*. That was done approximately two years ago, if I recall my figures correctly.

I think the federal government has to take some leadership and look at the 10 different provinces. Obviously, this study was Ontario finding out by itself what the barriers were to accessing particular trades, such as medicine, law, or whatever. These have their own professional boards and institutions to govern them.

I think the federal government has to bring together the various provincial authorities and work on a strategy by which we can standardize the method that accreditation follows. There is no such standardized process at this time. It is an area in need of tremendous work.

Mr. Skelly: Thank you.

The Chairman: Thank you. I have just one other question. You suggest that we should have employment equity legislation cover employers with 15 or more employees.

I am just wondering how you arrived at the figure of 15 as opposed to, say, 75 or 50 or 1. How is that arrived at?

Mr. Lam: That threshold was decided at the NEEN conference, the National Employment Equity Network conference, in September 1990. Unfortunately, I wasn't part of the Canadian Ethnocultural Council at that time, so I don't know what kind of process they went through to develop that threshold. There is a history and it was developed at a meeting of many of the designated employment equity groups.

The Chairman: Perhaps if you could find out the rationale behind that you might provide it for the committee. That might be helpful for us. Thank you very much.

[*Translation*]

M. Siddiqui: Cela démontre la nécessité d'un élément éducatif associé à cette future commission. Je crois que c'est l'élément clé qui pemettra de déterminer si l'équité en matière d'emploi sera un succès ou aboutira à une situation très semblable à celle—c'est un domaine totalement différent—de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle est complètement débordée et manque de ressources. Il faut absolument éduquer les entreprises et leur faire comprendre cette évolution sociale, et ce qui est fait est insuffisant.

Je crois que ce sont des éléments supplémentaires qui peuvent être incorporés dans cette loi.

M. Skelly: Il reste la question plus particulière de l'agrément des diplômes étrangers.

Existe-t-il un modèle que nous pourrions étudier ou un mécanisme pour l'agrément des diplômes étrangers? Je sais que c'est un problème sérieux dans le domaine médical, dans le domaine de l'enseignement, etc.

Qui en aurait la responsabilité? Ou plutôt, comment régler ce problème dans le cadre du régime d'équité en matière d'emploi?

M. Siddiqui: Encore une fois, prenons l'Ontario comme exemple. Il y a 10 provinces, mais c'est l'Ontario qui a fait une étude intitulée *Access: Task Force on Access to Professions and Trades in Ontario*. Cette étude a été réalisée il y a environ deux ans, si ma mémoire est exacte.

À mon avis, il faut que le gouvernement fasse preuve d'initiative et examine la situation dans les 10 provinces. Bien entendu, l'étude réalisée par l'Ontario lui a permis de déterminer quels étaient les obstacles barrant l'accès, dans cette province, à certaines professions comme la médecine, le droit, etc. Ces professions ont leurs propres conseils et leurs propres institutions pour les régir.

Il faut que le gouvernement fédéral réunisse les diverses autorités provinciales pour élaborer une stratégie permettant de normaliser les méthodes d'agrément des diplômes. Actuellement, il n'y a pas de normes. C'est un domaine dans lequel il y a beaucoup de travail à faire.

M. Skelly: Merci.

Le président: Merci. J'ai une autre question à vous poser. Vous dites que la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait couvrir les entreprises comptant 15 employés ou plus.

Pourquoi ce chiffre de 15 plutôt que 75, 50 ou 1? Pourquoi?

M. Lam: C'est le chiffre qui a été choisi lors de la conférence du Réseau national d'équité en matière d'emploi qui a eu lieu en septembre 1990. Malheureusement, je ne faisais pas partie du Conseil ethnoculturel du Canada à l'époque, si bien que je ne peux pas vous dire pour quelles raisons ce chiffre a été choisi. Il a toute une histoire et est le fruit d'une réunion regroupant un grand nombre de groupes désignés d'équité en matière d'emploi.

Le président: Si vous pouviez en apprendre plus, voudriez-vous nous le communiquer? Cela pourrait nous être fort utile. Merci beaucoup.

[*Texte*]

• 2010

Mr. Siddiqui: Mr. Chairman, I would like to respond to that as an ancillary. Statistics here in Ottawa, from the Ottawa-Carleton Board of Trade, indicate 90% of small businesses begun in this city are started by visible minorities.

I think the definition being adopted takes into account that the small business segment represents approximately. . .those were the figures that were derived, 15 people or less would constitute a small business. The intent is not to punish those small businesses by weighing them down with an additional administrative element to incorporate into the overall planning processes. So the 15 or more derives from that, perhaps.

The Chairman: If you can provide some further information on that, I think it would be helpful for us.

Mr. Siddiqui: Sure.

The Chairman: Thank you very much indeed, all of you. Your brief and all of your comments were most helpful and we appreciate it very much.

Once again, if we can move along as quickly as we possibly can, bearing in mind our efforts to try to deal with this in half-hour segments if we possibly can, our next witnesses are the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada.

Welcome to the committee. We appreciate having you, and we would be pleased to have you immediately present your comments, bearing in mind that hopefully you can restrict yourself to about 10 minutes, so we'll have time for adequate questioning.

Ms Patricia Diaz-Reddin (Secretary, National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada, Charlottetown, P.E.I.): Thank you very much. I will start with part 1 of this presentation. I do intend to take only five minutes of the time allocated for this.

The Chairman: And your colleague is?

Mme Teresa Bassaletti-Araneda (Organisation nationale des femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible du Canada, section de Sherbrooke, Québec): Je m'appelle Teresa Bassaletti et je viens du Québec. Je suis la responsable de l'atelier de l'emploi au niveau de l'Organisation nationale des femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible. Je suis à l'accueil au Centre pour immigrants de Sherbrooke et je milite aussi à l'Alliance des communautés culturelles pour l'accessibilité de la santé et des services sociaux des communautés culturelles. Merci.

Le président: Merci, madame.

Ms Diaz-Reddin: Basically, I would just like to touch on some of the most important issues that were described in the English version of the brief you were provided with.

[*Traduction*]

M. Siddiqui: Monsieur le président, je voudrais répondre à cette question complémentaire. Les statistiques du Ottawa-Carleton Board of Trade indiquent que 90 p. 100 des petites entreprises créées dans la région le sont par des membres des minorités visibles.

La définition qui a été adoptée tient compte du fait que les petites entreprises représentent environ. . . ce sont les chiffres que l'on a calculés. . . Quinze personnes ou moins représentent une petite entreprise. C'est qu'on ne veut pas punir les petites entreprises en leur imposant un fardeau administratif supplémentaire tout en en tenant compte dans le processus général de planification. C'est de là que vient le chiffre de 15, je crois.

Le président: Cela nous aiderait si vous pouviez nous donner des renseignements supplémentaires là-dessus.

M. Siddiqui: Volontiers.

Le président: Je vous remercie tous beaucoup. Votre mémoire et vos observations nous ont été fort utiles, et nous vous en sommes très reconnaissants.

J'aimerais que l'on avance le plus rapidement possible, par tranches d'une demi-heure si possible. Nous allons maintenant entendre l'Organisation nationale des femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible du Canada.

Je vous souhaite la bienvenue au comité. Nous sommes heureux de vous recevoir, et nous vous invitons à faire immédiatement votre déclaration, en espérant que vous puissiez le faire en une dizaine de minutes, pour que nous ayons le temps de poser des questions.

Mme Patricia Diaz-Reddin (secrétaire, Organisation nationale des femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible du Canada, Charlottetown, Î.-P.-É.): Merci beaucoup. Je ferai la première partie de l'exposé. Cela ne prendra que cinq minutes du temps alloué.

Le président: Et qui est votre collègue?

Mrs. Teresa Bassaletti-Araneda (National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada, Sherbrooke Chapter, Quebec): My name is Teresa Bassaletti and I am from Quebec. I am in charge of the employment workshop within the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada. I deal with admission at the Centre for Immigrants in Sherbrooke and I'm also active in the Cultural Communities Alliance for Access to Health and Social Services. Thank you.

The Chairman: Thank you, Madam.

Mme Diaz-Reddin: Je voudrais d'abord parler des points les plus importants développés dans la version anglaise du mémoire qui vous a été remis.

[*Text*]

First of all, our very first request and recommendation to all of you members of this committee is to give consideration to the inclusion of immigrants as part of the designated groups. The reasons we feel are very valid are, first of all, because immigrants face challenges such as language barriers. They have an incomplete understanding of Canadian culture and a general lack of integration into Canadian society.

We feel strongly that there is a very large population within Canadian society formed by immigrants, and we don't seem to be looking at the implication that the fact these people lack labour market skills represents our economic reality.

• 2015

A few minutes ago you were provided with about three pages of text. They cover the issues that we feel represent the grounds for considering our request.

The second one is the dramatic underutilization of immigrant skills. We have immigrants who come into this country who have been selected on the basis of the skills they can provide our economy. Unfortunately, because of the language barrier, they have to set their skills aside and they end up being underemployed. Many times they end up floating in our Canadian society without any place at all.

When we are talking about professionals, the non-acceptance of their credentials is another major concern that we have. We, as immigrants, have to deal with these issues. I am sure you have heard these things from other organizations involved with ethnic communities and visible minorities.

It is imperative, it is urgent that we understand at what level we have to deal here as immigrants when we do not have any opportunity to prove that, in spite of lacking language skills, we do count on the know-how.

The prejudice that we suffer because of our accents many times leads us, as immigrant women, to become inhibited, and therefore rather than feeling encouraged to participate fully in trying to develop our languages skills, the very basic ones that the federal government has provided us through English or French as second language programs, we end up losing them.

Immigrants are forced to take the lowest paying jobs just to have any work, because they are anxious to be productive. Through the Canadian task force on mental health issues relating to refugees and immigrants, the importance for a newcomer to obtain employment has been highlighted because this will impact on the relative socioeconomic status that an immigrant is going to have in the community.

It is important to understand that without the language skills necessary to be accepted within the labour market we are in a catch-22 situation. We cannot get jobs because we lack Canadian experience; we cannot get Canadian experience because we can't get jobs.

On the language training issue, the correlation that was made in the brief was as a result of the ELOS test. That was just one way to link these very important issues to employment equity. In regard to ELOS tests, what we are

[*Translation*]

Tout d'abord, la toute première requête et recommandation que nous adressons aux membres du comité, c'est de réfléchir à l'inclusion des immigrants comme groupe désigné. Nos raisons nous semblent tout à fait valables, d'abord et avant tout parce que les immigrants doivent relever des défis tels que celui de la langue. Ils ont une connaissance incomplète de la culture canadienne et savent mal comment s'intégrer à la société canadienne.

Une très grande partie de la population canadienne est formée d'immigrants. Ils manquent souvent des compétences voulues pour entrer sur le marché du travail, et l'on ne semble pas tenir compte de ce fait dans notre réalité économique.

Il y a quelques minutes, on vous a distribué un document de trois pages. Dans ce document, nous expliquons pourquoi vous devriez considérer notre demande.

Le deuxième élément dont il faut tenir compte est la sous-utilisation dramatique des compétences des immigrants. Les immigrants qui viennent au Canada ont été choisis en vertu de ce qu'ils peuvent apporter à notre économie, leurs compétences. Malheureusement, en raison des obstacles linguistiques, ils doivent mettre leurs compétences de côté, et ils finissent par devenir sous-employés. Souvent, ces personnes ne trouvent aucune place pour elles dans la société canadienne.

Aussi, nous nous inquiétons beaucoup de ce que les titres des professionnels ne sont pas acceptés. En tant qu'immigrants, nous sommes confrontés à ces difficultés. Sans doute, d'autres organismes qui travaillent auprès des communautés culturelles et des minorités visibles vous ont déjà fait part de ces préoccupations.

Il faut absolument comprendre les difficultés des immigrants, car nous n'avons aucune occasion de prouver que nous avons des connaissances, en dépit de notre manque de capacité linguistique.

Souvent, nous, les immigrantes, sommes victimes de préjugés en raison de notre accent, et ces préjugés sont gênants. Nous finissons par perdre nos capacités linguistiques plutôt que d'être encouragées à améliorer ces capacités, ces capacités de base que le gouvernement fédéral nous a fournies par le truchement des programmes d'anglais ou de français langue seconde.

Pour avoir du travail, les immigrants sont obligés d'accepter les emplois les plus mal rémunérés, car ils veulent être productifs. Le groupe canadien chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés a souligné l'importance de l'emploi pour les nouveaux arrivants, parce que l'emploi aura des répercussions sur le statut socio-économique dont l'immigrant va bénéficier dans la collectivité.

Il faut comprendre que sans les capacités linguistiques nécessaires pour être acceptés sur le marché du travail, nous nous trouvons dans une impasse. Nous ne pouvons pas avoir des emplois parce que nous n'avons pas d'expérience au Canada; nous ne pouvons pas acquérir de l'expérience au Canada parce que nous ne pouvons pas trouver des emplois.

Pour ce qui est de la formation linguistique, le lien que nous avons pu établir dans le mémoire découle de l'examen ESANE. C'était seulement une façon de faire le lien entre ces questions très importantes et l'équité en matière

[*Texte*]

recommending is that the section of the test where the immigrant is asked to give a definition of certain terms, whether they are in French or in English, be removed. If you go to page 2 of the three pages I was dealing with, under correlation between language training and employment equity, I give an example.

Civil servants are often required to perform in their second language. Immigrants, likewise, will be asked to perform in their second language if employed as civil servants. Any federal public sector employee and indeed any Member of Parliament is given ample opportunity to upgrade second language skills. To this degree immigrants would certainly be every bit as proficient as present civil servants, if not more so. However, they are denied access to that workplace, despite possibly having other skills of considerable value to the Canadian government.

We feel that we should be entitled to upgrade those skills, and that other abilities should be taken into consideration, rather than scratching our names out of the list because of the deficiency in understanding the language.

• 2020

I also want to make a point in regard to what is happening in this country on language training issues. We are extremely concerned about the impact of the new language training policy, which was announced on January 7 by Minister Valcourt. How is this is going to show in the access to jobs on the side of immigrants? The new program allows only 600 hours of training, so the immigrant can acquire only a basic level of competency. We are setting up immigrants to remain at the bottom of our labour market and at the bottom of society. How can we expect them to understand an ELOS test?

On the other hand, we also provide them with a hundred hours focused on labour market skills, according to this new policy. But in order for immigrants to enrol in that program, their labour abilities will have to be in demand within the local labour market, which means that a tremendous number of immigrants will be left out.

I wish to close my presentation, and I will welcome any questions you may wish to ask me, by saying that if we are truly interested in ensuring that employment equity takes place in this country, we have to look deeply into the reality of our multicultural mosaic. We have to do something to help those people who really need the help to access jobs. Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much. Do you have a further presentation?

Mme Bassaletti-Araneda: Je n'élaborerai pas très longuement sur la problématique, parce que je pense que vous la connaissez de plus en plus. Je vais plutôt m'attacher à faire quelques recommandations. Il serait très intéressant que le gouvernement canadien s'y penche de manière à résoudre le problème d'équité en matière d'emploi pour les femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible.

[*Traduction*]

d'emploi. Nous recommandons la suppression de la section de l'examen ESANE où l'immigrant doit définir certains termes, soit en anglais, soit en français. J'ai fourni un exemple à la page 2 du document, sous la rubrique «corrélation entre la formation linguistique et l'équité en matière d'emploi».

Les fonctionnaires doivent souvent accomplir leurs fonctions dans la langue seconde. De la même façon, on va demander aux immigrants de travailler dans leur langue seconde s'ils sont employés comme fonctionnaires. Tout employé de la fonction publique fédérale, et, en fait, tout député fédéral, a beaucoup d'occasions d'améliorer ses connaissances de la langue seconde. Les immigrants seraient certainement, aussi bons que les fonctionnaires actuels, ou même meilleurs. Toutefois, ils n'ont pas accès à ce lieu de travail, même s'ils ont peut-être d'autres compétences qui pourraient être très utiles au gouvernement canadien.

Nous estimons que nous devrions avoir le droit d'améliorer ces compétences, et qu'il faut tenir compte d'autres compétences, plutôt que de rayer nos noms de la liste parce que nous avons du mal à comprendre la langue.

Je veux faire aussi une remarque au sujet de la formation linguistique au Canada. Nous nous inquiétons énormément des répercussions de la nouvelle politique en matière de formation linguistique que le ministre Valcourt a annoncée le 7 janvier. Quel sera l'impact de cette nouvelle politique sur l'accès des immigrants à l'emploi? Le nouveau programme ne prévoit que 600 heures de formation linguistique et, pour cette raison, l'immigrant ne peut acquérir qu'un niveau élémentaire de connaissances. Nous parquons les immigrants au bas de notre marché du travail et de la société, pour qu'ils y restent. Comment pouvons-nous nous attendre à ce qu'ils comprennent l'examen ESANE?

D'autre part, en vertu de cette nouvelle politique, nous leur fournissons 100 heures de formation afin qu'ils acquièrent des aptitudes professionnelles. Mais si les immigrants désirent s'inscrire à ce programme, il faut que leurs aptitudes professionnelles soient en demande sur le marché du travail local, ce qui signifie qu'un très grand nombre d'immigrants seront exclus.

Je répondrai volontiers aux questions que vous aimeriez me poser, et je désire terminer mon exposé en disant que si nous voulons vraiment nous assurer que l'équité en matière d'emploi devienne une réalité au Canada, il nous faut songer très sérieusement à la réalité de notre mosaïque multiculturelle. Il nous faut prendre des mesures dans le but d'aider les gens qui ont vraiment besoin d'aide pour avoir accès à l'emploi. Merci beaucoup.

Le président: Je vous remercie beaucoup. Avez-vous un autre exposé?

Mrs. Bassaletti-Araneda: I will not spend a great deal of time elaborating on the problem, because I think that you are becoming more and more familiar with it. Rather, I am going to try to make a number of recommendations. It would be a very good idea for the Canadian government to examine these recommendations with a view to solving the employment equity problem for immigrant women who belong to a visible minority group.

[*Text*]

Les femmes immigrantes rencontrent plusieurs obstacles en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Bien que ce problème soit commun à tous les Canadiens, il est plus prononcé pour les femmes immigrantes et en particulier pour celles qui n'appartiennent pas à la race blanche et pour celles qui ne parlent pas la langue du pays.

La récession économique actuelle rend très difficiles les efforts faits pour corriger cette situation sur les plans provincial et national. Il n'est pas toujours possible de vérifier les progrès, car les groupes de femmes immigrantes appartenant à une minorité visible ne reçoivent généralement pas de budget pour établir des mécanismes de suivi concernant le dossier de l'emploi.

De nos jours, les femmes continuent d'être sous-représentées parmi les pauvres du Canada. Quand elles sont immigrantes, le défi prend une ampleur accrue.

Même si, sur le plan théorique, il y a des chartes des droits de la personne, malheureusement, sur le plan pratique, ces chartes ne sont pas tout à fait respectées, car il n'y a pas de communautés culturelles qui sont là pour surveiller les progrès qui peuvent se faire.

Malgré les politiques officielles, les minorités ethniques et raciales sont encore marginalisées. Les expériences et les études préalables à leur arrivée ne sont pas souvent reconnues. Les postes décisionnels sont rarement occupés par des membres des minorités ehtniques et raciales, et la question linguistique prend une importance majeure dans la question de l'accessibilité à l'emploi.

Ici, on a deux langues officielles.

I speak a little English, but it is necessary for me to speak French as my maternal language is Spanish. It is very difficult.

Pour vous donner un exemple, 22 p. 100 des femmes immigrantes travaillent dans des manufactures de textile, de vêtements et de bonneterie, alors que c'est le cas de moins de 6 p. 100 des femmes québécoises nées au Canada. Les femmes sont pauvres, mais les immigrantes sont encore plus pauvres.

La non-connaissance du français ou de l'anglais compromet l'épanouissement des femmes dans la société ainsi que leurs aspirations d'emploi, et met en danger la santé mentale et physique des femmes immigrantes.

À maintes reprises, dans des colloques, des forums, des symposiums, des témoignages et des pétitions de groupes de femmes immigrantes, on a été unanimes à signifier que, compte tenu de la diversité canadienne, il faudrait qu'il y ait un meilleur reflet de notre société pluri-ethnique dans tous les postes, y compris au gouvernement. Il est impossible de faire avancer des dossiers quand on n'est pas sur place. Les dossiers n'avancent que si les personnes concernées sont là pour faire avancer les causes.

Il existe en Allemagne des programmes d'aide aux organismes qui s'occupent de l'intégration des immigrantes. Au Canada, ces groupes de communautés culturelles oeuvrent, dans la plupart des cas, sans une permanence assurée. Aujourd'hui, spécifiquement au Québec, les organismes communautaires s'interrogent, parce qu'il y a beaucoup de remises en question du financement à l'égard des organismes qui oeuvrent à l'intégration des communautés culturelles.

[*Translation*]

Immigrant women come up against many obstacles in terms of employment equity. Although this problem is common to all Canadian women, it is more serious for immigrant women, particularly those who are not white and those who do not speak French or English.

The current recession is making it very difficult to correct this situation provincially and nationally. It is not always possible to verify if progress have been made, since groups of immigrant women belonging to a visible minority usually do not receive any funding to establish follow-up mechanisms in the area of employment.

At present, women continue to be over-represented among the Canadian poor. And the challenges will be greater if a woman is also an immigrant.

Even though theoretically-speaking, there are human rights charters, unfortunately these charters are not entirely respected practically-speaking, because no ethnic community is present to monitor any progress that can be made.

Despite official policies, ethnic and racial minorities are still living on the sidelines of society. Often their experience and the education they receive before coming to Canada are not recognized. Positions of authority are rarely held by members of ethnic or racial minority groups, and the language issue is of great importance in terms of gaining access to employment.

We have two official languages here in Canada.

Je parle l'anglais un peu, mais je dois parler le français, étant donné que ma langue maternelle est l'espagnol. L'anglais est très difficile pour moi.

For example, 22% of immigrant women work in the textile, clothing and hosiery industries, whereas less than 6% of native-born Quebec women work in these industries. Women are poor, but immigrant women are even poorer.

Not knowing French or English compromises the full development of women in society as well as their career aspirations. It also threathens the mental and physical health of immigrant women.

Time and time again, workshops, forums, symposiums, hearings and petitions of women immigrants groups have been unanimous in saying that in light of Canada's diversity, all positions, including government positions, should better reflect the composition of our multi-ethnic society. It is impossible to bring about progress in various areas if we are not working in these areas. No progress is made unless the people concerned are present to promote a cause.

In Germany, there are programs to assist organizations that help integrate immigrant women. In Canada, most of these ethnic community groups work without any assurance that they will be able to continue their activities. Today, community organizations wonder what will happen, because a great deal of doubt has been cast on whether or not funding will be provided to organizations that work to integrate ethnic groups.

[*Texte*]

• 2025

Aux États-Unis, pendant les années 60, le gouvernement Kennedy a mis en branle des politiques de discrimination positive pour favoriser l'entrée des groupes cibles afin de favoriser une meilleure représentation de la société. Je pense qu'il serait intéressant de se pencher sur cela au Canada. On sait qu'au Québec, entre autres, il y a une fuite d'immigrants. Il y a eu une perte de population d'environ 7,000 personnes entre les années 1980 et 1989. On sait aussi que la démographie canadienne n'augmente pas non plus. Ce sont des questions à se poser: Est-ce qu'on accueille vraiment les immigrants à porte ouverte et à coeur ouvert?

Je vais faire quelques recommandations. Si vous en acceptiez au moins cinq, ce serait déjà beaucoup. Ces recommandations-là ont été faites après consultation auprès de différents groupes de femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible. Il y a aussi beaucoup de recommandations que le gouvernement a fait siennes, mais, comme je vous le dis, malheureusement, il n'y a pas eu beaucoup de progrès parce qu'il n'y a pas de mécanisme de suivi.

Nous demandons que soit élaborée et mise en pratique une politique de gestion du personnel objective, c'est-à-dire qui garantisse des conditions de recrutement et de formation professionnelle égalitaires entre les femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible et les autres groupes de femmes. Ce n'est pas parce qu'on est femmes qu'on a un meilleur accès. Il est très nécessaire de cibler davantage les groupes qui sont les plus touchés.

Nous recommandons qu'il soit mis au point des mécanismes d'évaluation des différentes mesures en vigueur afin de poursuivre efficacement la politique d'égalité sur une base permanente.

Nous recommandons que soient élaborées des politiques d'action positive dans le processus de l'embauche pour favoriser une représentation équitable des femmes des communautés culturelles.

Nous demandons que les entreprises subventionnées par l'État, quel que soit le montant de la subvention, consacrent une partie importante de ce budget à la création d'emplois pour les femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible.

Nous recommandons que soient créés des programmes de formation pour des postes de direction—on ne veut pas être qu'à la manufacture, mais partout—de façon à favoriser la représentation des femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible dans tous les secteurs de la cité, de la province et du pays, par exemple: agences gouvernementales, services publics, banques, hôpitaux, CLSC, commissions scolaires, police, pompiers et secteur communautaire.

Nous demandons que soient reconnus de façon explicite et financière les organismes communautaires qui oeuvrent à l'intégration des immigrantes afin qu'ils puissent avoir du personnel salarié pour répondre aux besoins immédiats de leur clientèle.

Nous demandons qu'on s'assure que les communautés culturelles soient associées aux diverses structures de la société et qu'elles puissent participer à la planification et à l'élaboration des dossiers les concernant, notamment les dossiers de l'immigration.

[*Traduction*]

In the United States, the Kennedy Administration implemented positive discrimination policies during the 1960s to improve access for target groups so as to promote a better representation of American society. I think it would be a good idea to consider such a policy in Canada. We know that Quebec and other provinces are loosing immigrants. Between 1980 and 1989, about 7,000 immigrants left the province. We also know that Canadian demographics are not increasing either. We have to ask ourselves whether we truly welcome immigrants with open arms.

I am going to make a number of recommendations. If you were to accept at least five of them, that would already be a great step forward. These recommendations were made after consulting various groups representing immigrant women who belong to a visible minority. The government has adopted many of these recommendations, but as I was saying, unfortunately, not a great deal of progress has been made since there is no follow-up mechanism.

We request that an objective personnel management policy be developped and put into practice. In other words, we are asking for a policy that would guarantee egalitarian recruitment and professional training requirements for immigrant women belonging to a visible minority and for other women groups. One does not enjoy better access to employment because one is a woman. It is very necessary to better target the groups that are the most effective.

We recommend that mechanisms be developped to assess the various measures in effect with a view to effectively pursuing a policy of equality on an ongoing basis.

We recommend that affirmative action policies be developped within the hiring process so as to promote an equitable representation of women from ethnic groups.

We recommend that corporations subsidized by the state, no matter what the amount of the subsidy, allocate a large portion of this funding to job creation for immigrant women belonging to a visible minority.

We recommend that training programs be created for management positions—we do not want to work only in factories, we want to be everywhere—so as to favour the representation of immigrant women belonging to a visible minority in all sectors of the city, the province and the country; for example, in government agencies, public services, banks, hospitals, local community health centres, school boards, police forces, fire departments and within the community sector.

We request that community organizations working to integrate immigrant women be recognized explicitly and be funded so that they can have paid staff to meet the immediate needs of their clients.

We request that ethnic groups be linked to various structures within society and that they be allowed to help with the planning and the development of matters that concern them, particularly immigration issues.

[*Text*]

Nous recommandons que l'on abolisse toute forme d'examens écrits pour les femmes allophones, car ils ne tiennent pas compte de la pluri-ethnicité canadienne.

Nous recommandons que des mesures précises et vigoureuses soient prises par les gouvernements du Québec et du Canada pour contrer la discrimination systémique dont sont victimes les immigrants, notamment les femmes immigrantes et les membres des minorités visibles, dans tous les secteurs de la vie sociale, mais plus spécifiquement dans l'accès à l'emploi.

Nous demandons que les gouvernements reconnaissent explicitement les communautés culturelles et les organismes qui les représentent comme des partenaires dans le processus d'accueil, d'adaptation et d'intégration des nouveaux arrivants.

Nous souhaitons que les gouvernements combattent vigoureusement la conception prévalant dans certains milieux selon laquelle les immigrantes et les membres des communautés culturelles sont avant tout des consommateurs de services.

Nous recommandons que le gouvernement assure un financement substantiel et continu des organismes non gouvernementaux pluri-ethniques, en tenant compte de l'importance du rôle qu'ils jouent dans la prestation des services d'accueil, l'adaptation et l'intégration des immigrantes et des Québécoises des communautés culturelles. Nous souhaitons que le gouvernement fasse connaître l'apport de ces organismes sociaux à la vie politique et culturelle du pays.

Nous demandons que le gouvernement accorde une enveloppe budgétaire échelonnée sur un certain nombre d'années pour permettre aux organismes communautaires à caractère pluri-ethnique d'élaborer des politiques pour améliorer les conditions des femmes immigrantes en accordant la priorité à la question de la langue du pays, à l'accueil et à la formation.

Nous recommandons que les femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible puissent avoir accès à des services d'orientation professionnelle adaptés à leurs conditions spécifiques: langue et formation acquise dans un autre pays, situation familiale et conjugale. Là, il faudra tenir compte du taux de natalité des femmes immigrantes.

Nous recommandons que les femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible puissent avoir accès à des services d'apprentissage linguistique de qualité pendant suffisamment longtemps pour leur permettre de maîtriser la langue majoritairement parlée dans la province ainsi qu'une connaissance satisfaisante de l'autre langue du pays.

• 2030

Nous recommandons que les femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible puissent avoir accès à des services d'information et de formation juridique sur la législation du travail et les droits de la personne, afin qu'elles puissent mieux assumer leurs obligations, défendre leurs droits et lutter contre la discrimination raciale, le sexisme, le harcèlement sexuel, etc.

Pour terminer, je vais citer Henry Ford qui déclarait en 1929:

> Toutes les affaires des richards ne suffiront pas pour faire vivre une seule industrie. La classe cachée de chez nous est la classe laborieuse. Il est nécessaire qu'elle devienne notre classe aussi si nous voulons écouler notre propre production.

[*Translation*]

We recommend the abolition of any form of written exam for women whose mother tongue is neither English nor French, for these exams do not take into account the multi-ethnic nature of Canada.

We recommend that the Quebec government and the federal government take specific, forceful measures to offset the systemic discrimination that immigrants suffer from, particularly immigrant women and members of visible minorities, in all sectors of society, but particularly in the area of access to employment.

We request that governments explicitly recognize ethnic communities and the organizations that represent them as partners in the process of welcoming, assisting and integrating immigrants who have newly arrived in Canada.

We hope that governments will fight hard against the prevailing misconception in certain sectors of society that immigrant women and members of ethnic groups are primarily recipients of social services.

We recommend that the government provide substantial, ongoing funding for multicultural non-governmental organizations, given that they play an important role in welcoming, assisting and integrating immigrant women as well as Quebec women who belong to an ethnic group. We hope that the government will publicize the contribution that these social organizations make to the country's political and cultural life.

We request that the government allocate funding over a number of years so that multi-ethnic community organizations can develop policies to improve conditions for immigrant women by giving priority to the question of official languages, welcoming immigrants and training.

We recommend that immigrant women who belong to a visible minority be given vocational counselling adapted to their specific requirements: language and training acquired in another country, family situation and marital status. The birthrate of immigrant women will also have to be considered.

We recommend that immigrant women belonging to a visible minority be given access to high quality language training for a sufficient period of time so that they can master the language that is spoken by the majority in their province as well as a satisfactory knowledge of the other official language.

We recommend that immigrant women belonging to a visible minority be given access to legal training and information services regarding labour legislation and human rights so that they will be better able to take on their obligations, defend their rights and fight against racial discrimination, sexism, sexual harassment and so on.

To conclude, I would like to quote Henry Ford, who said in 1929:

> All the moneybags' business will not be enough to support a single industry. Here the hidden class is the working class. It must become our class as well if we want to move our own production.

[*Texte*]

Merci beaucoup.

Le président: Merci, madame.

Mrs. Clancy: I want to thank the presenters very much.

I hope I don't offend you. I agree utterly with everything you have said about the needs facing immigrant women particularly. My difficulty is that the employment equity legislation as it is is a fairly narrow piece of legislation, and many of the problems you have brought to our attention, which are absolutely crucial problems that need to be dealt with very quickly, particularly in the area of language training, English or French as a second language for new Canadians, and in particular new Canadian women. . .is not something, perhaps, this particular piece of legislation can encompass. There's a specific focus.

I will put my question on the whole area of English as a second language, or French as a second language. In Ms Diaz-Reddin's presentation she said civil servants are often required to perform in their second language, and immigrants likewise would be asked to perform in their second language when employed as civil servants. . .and about the opportunity to upgrade. The difference, however, is that current civil servants or Members of Parliament are presumed, perhaps wrongly, to be fluent in at least one of the official languages. Certainly I agree totally that English and French as a second language should be there and the opportunity should be very widespread to make sure new Canadians become fluent in one of the two official languages. But I'm not quite certain how we could bring the Employment Equity Act to bear until the immigrant was fluent in at least one of the two official languages. Do you see my difficulty here?

Ms Diaz-Reddin: Yes, I I can see your point with the language training issue. However, for immigrants, language training is the fundamental step we need for any kind of employment.

Mrs. Clancy: Absolutely. I don't disagree. But I don't think it could be covered under employment equity.

Ms Diaz-Reddin: What we are suggesting is if an immigrant is able to communicate at a certain level in English. . .but besides that, that immigrant counts on very valuable skills pertaining to the job that person is applying for. That should be taken into account, and an upgrading course should be provided for that immigrant so that person can participate fully within the labour force. That is our suggestion.

If I happen to be a native English speaker and I want to get a job in the Public Service Commission and I need French, and I know a little bit of French, I know eventually I'm going to be given that training, and I'm more than happy to undertake it. Why could we not look at that kind of alternative for immigrants?

Mrs. Clancy: I won't answer that.

Mr. Skelly: I guess I have a bit of difficulty as well. I'm wondering about the definition of an immigrant. We've looked at problems with the definition of immigration and of other categories under the Employment Equity Act, but it

[*Traduction*]

Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mrs. Bassaletti-Araneda.

Mme Clancy: Je tiens à remercier vivement les témoins.

J'espère ne pas vous offusquer. Je suis entièrement d'accord avec toutes vos remarques, surtout au sujet des besoins des immigrantes. Malheureusement, la portée du projet de loi relatif à l'équité en matière d'emploi, comme il existe actuellement, est assez étroite, et ce projet de loi ne peut pas englober bien des problèmes que vous avez soulevés. Ces problèmes sont tout à fait cruciaux, et il faut les résoudre rapidement, surtout dans le domaine de la formation linguistique, l'anglais ou le français langue seconde pour les nouveaux Canadiens, et surtout pour les nouvelles Canadiennes. La portée de ce projet de loi est très spécifique.

Ma question porte sur l'anglais langue seconde ou le français langue seconde. Lors de son exposé, M^me^ Diaz-Reddin a dit que les fonctionnaires sont souvent appelés à travailler dans leur langue seconde, et que les immigrants qui travaillent comme fonctionnaires doivent travailler dans leur langue seconde de la même façon. Elle a également parlé de la possibilité d'améliorer les connaissances linguistiques. Toutefois, il faut établir une distinction: on présume, peut-être à tort, que les fonctionnaires et les députés maîtrisent au moins une des deux langues officielles. Je suis entièrement d'accord pour dire que l'anglais et le français langues secondes devraient être utilisés très souvent, pour que les nouveaux Canadiens apprennent à maîtriser une des deux langues officielles. Mais j'ignore comment nous pourrions avoir recours à la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour atteindre cet objectif. Comprenez-vous ce problème?

Mme Diaz-Reddin: Oui, je comprends votre remarque au sujet de la formation linguistique. Toutefois, la formation linguistique est l'élément clé pour les immigrants s'ils veulent avoir accès à n'importe quel genre d'emploi.

Mme Clancy: Tout à fait. Je suis d'accord avec vous. Mais je ne crois pas que l'on pourrait assurer la formation linguistique par le truchement de l'équité en matière d'emploi.

Mme Diaz-Reddin: Nous disons que si un immigrant est capable de communiquer à un certain niveau en anglais. . . Mais par ailleurs, cet immigrant possède les compétences qu'exige l'emploi qu'il postule. Il faut tenir compte de ce facteur, et on devrait donner un cours de perfectionnement à cet immigrant pour qu'il puisse entrer sur le marché du travail. Voilà ce que nous suggérons.

Par exemple, supposons que ma langue maternelle est l'anglais et que je veux obtenir un emploi au sein de la fonction publique. Je dois parler le français, et je le connais un peu, mais je sais que je vais finir par recevoir cette formation, et j'en suis très heureuse. Pourquoi pas considérer cette possibilité pour les immigrants?

Mme Clancy: Je ne vais pas répondre à cette question.

M. Skelly: J'ai du mal moi aussi. Je m'interroge sur la définition d'«immigrant». Nous avons examiné les difficultés que pose la définition d'i«mmigration» et d'autres catégories au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais il

[*Text*]

seems if Canada's policy is to bring people into Canada who have skills in demand here. . .and I think you indicate in your brief 60,000 new immigrants could go immediately into jobs in Canada because of the demand for those skills.

• 2035

But I am still wondering about the definition of an immigrant. I don't think we would want to change the act in such a way that it would require an employer to go outside Canada in order to fulfil a requirement to have a certain portion of their work force as immigrants. Is there a definition you have thought of that might deal with this problem?

Ms Diaz-Reddin: Yes. If you notice, on the second page, the third paragraph, there is a definition. Census Canada defines an immigrant as a person who is not a Canadian citizen by birth but who has been granted the right to live in Canada permanently by Canadian immigration authorities.

We recognize, as Teresa mentioned, that there are immigrants whose native tongue is either French or English but who still face barriers in being accepted within the labour force. We are focusing on those immigrants who do not count on that skill, who have to face the challenge of acquiring either English or French in order to participate in the labour market.

The quota I mentioned in regard to the 60,000 new immigrants and their families who could go directly into jobs upon their arrival into Canada was actually made in regard to the numbers being provided through statistics from the Immigration department. But quite frankly, I don't believe that 60,000 new immigrants are ready to join the labour force. Very few immigrants are ready to join the labour force. I will tell you why.

I came to this country as an accredited teacher of English as a second language, graduated in Oxford, England. It took me five years to get recognition for my papers, because of the simple fact that I had an accent. I thought I was going to get into the labour force immediately, but I didn't. Immigration thought I would, but I didn't. We have to be very careful with what we are talking about here.

Mme Duplessis: En tout premier lieu, je dois vous dire que vous avez parlé avec votre coeur. Vous nous avez décrit la situation et vous avez réussi à nous sensibiliser à la discrimination que subissent les femmes immigrantes et celles qui appartiennent aux minorités visibles qui sont en démarche pour trouver un emploi.

Dans votre mémoire, vous recommandez que la Loi sur l'équité en matière d'emploi tienne spécialement compte des femmes immigrantes et des femmes appartenant à des minorités visibles. Pouvez-vous nous expliquer comment cette répartition pourrait se faire?

Mme Bassaletti-Araneda: Je crois qu'une manière équitable serait de tenir compte du poids démographique des immigrantes dans chaque province. Par exemple, si au Québec, les immigrantes étaient représentés à 30 p. 100, il y

[*Translation*]

semble que si la politique du Canada est de faire venir ici des gens qui ont des compétences très demandées ici. . . Je crois que vous dites dans votre mémoire que 60,000 nouveaux immigrants pourraient avoir des emplois au Canada immédiatement parce que leurs compétences sont très demandées.

Mais je pose toujours des questions au sujet de la définition d'«immigrant». À mon avis, nous ne voudrions pas modifier la loi de façon à obliger un employeur à aller à l'étranger afin de satisfaire à une exigence qui prévoit qu'un certain pourcentage des employés doivent être des immigrants. Avez-vous pensé à une définition qui pourrait résoudre ce problème?

Mme Diaz-Reddin: Oui. Vous trouverez une définition à la page 2, premier paragraphe. Recensement Canada définit un immigrant comme une personne qui n'est pas citoyen canadien de naissance, mais à qui les responsables de l'Immigration ont octroyé le droit de vivre au Canada de façon permanente.

Comme Teresa l'a mentionné, nous reconnaissons qu'il y a des immigrants dont la langue maternelle est soit le français, soit l'anglais, mais qui font face quand même à des obstacles quant à leur intégration dans la population active. Nous nous intéressons surtout aux immigrants qui doivent commencer par apprendre l'anglais ou le français afin d'entrer sur le marché du travail.

J'ai dit qu'un certain nombre des 60,000 nouveaux immigrants et leurs familles pourraient avoir accès à un emploi tout de suite après leur arrivée au Canada. Il s'agit, en fait, de statistiques que j'ai reçues du ministère de l'Immigration. Cependant, en toute franchise, je ne pense pas qu'il y ait 60,000 nouveaux immigrants qui sont prêts à entrer dans la population active. Il y a très peu d'immigrants qui sont prêts à le faire. Je vais vous expliquer pourquoi.

Je suis arrivée au Canada avec un certificat de professeur d'anglais langue seconde. J'ai mon diplôme d'Oxford, en Angleterre. J'ai dû attendre cinq ans avant que mes titres soient reconnus, tout simplement parce que j'avais un accent. Je pensais que j'allais me trouver un emploi immédiatement, mais ce ne fut pas le cas. Les responsables de l'Immigration pensaient que je me trouverais un emploi immédiatement également, mais ce ne fut pas le cas. Il faut faire très attention ici.

Mrs. Duplessis: I would like to start by saying that you have spoken from thy heart. You have described the situation and made us aware of the discrimination suffered by immigrant women and women who belong to visible minorities when they try to find a job.

In your brief, you recommend that the Employment Equity Act make special provisions for women immigrants and women who are members of visible minorities. Could you explain how this could be done?

Mrs. Bassaletti-Araneda: I think a fair way of doing this would be to take into account the percentage of immigrant women in each province. For example, if immigrant women in Quebec accounted for 30% of the total number of

[*Texte*]

aurait un quota et les immigrantes pourraient avoir accès à des emplois en tenant compte de la quantité d'immigrants dans la région. Il s'agirait de distribuer cela parmi les postes qui sont offerts dans une région, même quand il y aurait création d'emplois dans la Fonction publique. Comme on le sait, il y a là un grand manque de représentativité. Il faudrait même créer de nouveaux emplois, parce qu'il est payant de créer des emplois. De toute façon, l'Etat récupère cet argent par les impôts. On pourrait créer une certaine quantité d'emplois et, vu qu'il y a un manque de resprésentativité, on pourrait donner ces places aux femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible.

Mme Duplessis: Un groupe qui a comparu devant le Comité est allé plus loin. Je ne sais pas ce que vous pensez de sa recommandation. Il disait que la Loi devrait peut-être être subdivisée en sous-groupes selon les origines raciales et nationales, en fonction des divers types de discrimination dont divers groupes font l'objet.

Que pensez-vous de cela? Pensez-vous que c'est aller trop loin et qu'on devrait rester un peu en-deçà de cette recommandation?

Mme Bassaletti-Araneda: Il est très difficile de prendre position, parce qu'on ne veut pas créer des ghettos en divisant la société en trop petits groupes. S'il y a aujourd'hui un ministère de la Condition féminine, ce n'est pas parce que les femmes ont voulu se séparer des hommes. C'est parce qu'elles ont voulu être traitées d'une façon égale. C'est en se séparant qu'elles ont pu rattraper un peu le chemin perdu.

Je crois que cela ne serait pas une mauvaise idée, comme on dit au Québec, que d'établir des quotas pour les groupes qui ont le plus de difficulté. Je pense surtout aux allophones, qui ont énormément de difficulté à maîtriser la langue du pays d'accueil, et aussi aux femmes des minorités visibles. Parmi ces femmes-là, il y en a beaucoup dont la langue d'origine est l'anglais ou le français, mais c'est une question de couleur.

• 2040

Mme Duplessis: Je vous remercie beaucoup, madame.

Mme Bassaletti-Araneda: Je vous en prie.

The Chairman: Thank you very much, Madam. I have just one question relating to the fact that your organization represents women, immigrants and visible minorities. If, for instance, we accepted your proposition that immigrants be included as a separate designated group, what should we count a visible minority woman immigrant as? A woman, a visible minority, an immigrant, or all three? Would they count in all three categories?

Ms Diaz-Reddin: If I may respond very briefly, our organization would certainly become stronger, number one, because we do recognize the special needs of both groups even though they are not recognized by the government yet.

Secondly, if you read the annual report on the Employment Equity Act, there is a footnote that says some employers have double-counted women. They give a point to an employee who happens to be a woman, and they actually

[*Traduction*]

immigrants, there would be a quota, and immigrant women would have access to 30% of the jobs in the region. This would be true, even in the case of job creation programs in the Public Service. As we know, the Public Service is not very representative of the population as a whole. New positions should in fact be created, because it is profitable to do so. In any case, the government recovers the money it spends through the income tax system. A certain number of jobs could be created, and given that immigrant women and women belonging to visible minorities are underrepresented, positions could be given to them.

Mrs. Duplessis: One group that appeared before the Committee went even further. I don't know what you think of its recommendation. It said that the Act should perhaps be broken down into sub-groups of people of different racial and national origins, according to the type of discrimination suffered by the various groups.

What do you think of that? Do you think that is going too far, and that we should not follow that recommendation?

Mrs. Bassaletti-Araneda: It is very difficult to take a stand, because we don't want to divide society into too many sub-groups, and thereby creating ghettos. The reason we have a Minister responsible for the Status of Women today is not because women wanted to separate from men. The reason is that women wanted equal treatment. But being seen as a separate group, women have managed to make up some of the lost ground.

I don't think it would be a bad idea, as we say in Quebec, to establish quotas for groups with the greatest difficulties. I am thinking chiefly of the allophones, who have a great deal of difficulty mastering the language of their new country. I am also thinking of women from visible minority groups. Many of these have English or French as their mother tongue, but their skin is a different colour.

Mrs. Duplessis: Thank you very much.

Mrs. Bassaletti-Araneda: You are welcome.

Le président: Merci beaucoup, madame. Je n'ai qu'une question, qui tient au fait que votre organisation représente les immigrants et les femmes des minorités visibles. Si nous acceptons votre proposition selon laquelle les immigrants devraient constituer un groupe désigné à part, comment va-t-on classer une immigrante d'une minorité visible? Comme femme, comme membre d'une minorité visible, comme immigrante ou comme tous les trois? Est-ce qu'on la mettrait dans les trois catégories?

Mme Diaz-Reddin: Je vais répondre très brièvement. Notre organisation deviendrait très certainement plus forte, car nous reconnaissons les besoins spéciaux des deux groupes, même si le gouvernement ne les reconnaît pas encore.

Deuxièmement, si vous lisez le rapport annuel au sujet de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il y a une note en bas de page qui indique que certains employeurs ont compté les femmes deux fois. Ils attribuent un point à une employée

[*Text*]

register that under women, and also another point for being a visible minority. In fact, in our brief we did question that many employers seem to meet the criteria for employment equity by hiring women. But how many of those women are visible minorities and how many are immigrant women? We feel a distinction has to be made.

The Chairman: So you would opt for the subgroups that Madam Duplessis has suggested. Is that what you are saying?

Ms Diaz-Reddin: I wouldn't go that far, but we feel immigrants do deserve the status of designated groups because of the disadvantages they face for participating in the labour market, and in particular, for acquiring employment equity.

The Chairman: Thank you very much indeed.

Mme Bassaletti-Araneda: Les allophones aussi devraient être pris en considération. La Charte fait allusion de façon explicite aux femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible, mais beaucoup de femmes immigrantes ne sont pas allophones. Qu'est-ce qui arrive dans une région quand il y a des programmes d'emploi? Si les femmes allophones et les femmes immigrantes et appartenant à une minorité visible étaient considérées comme groupe cible, quand il y aurait des projets, on pourrait dire: Écoutez, il y a une Charte et nous sommes protégées par cette charte; il serait donc intéressant qu'on puisse créer des emplois pour améliorer notre situation. L'emploi est le premier élément de valorisation d'un individu. C'est un droit qu'on ne peut pas nier à toutes les femmes du pays.

Le président: Merci beaucoup.

Thank you both very much indeed.

Once again, our next witness. I hope we move as quickly as we possibly can to Mr. Walker from the Fraser Institute.

I believe the brief is being photocopied at the moment, Mr. Walker. If you just bear with us for a moment or two, hopefully it will arrive hot off the photocopier. Does everybody agree to proceed without the brief in front of us? I understand it may arrive in the middle of your presentation, Mr. Walker. I apologize for that, but—

• 2045

Mr. Michael Walker (Executive Director, Fraser Institute): I apologize for not bringing enough copies with me, Mr. Chairman.

However, Mr. Chairman, thank you very much. I am delighted to have the opportunity to appear before the committee to discuss the Employment Equity Act.

First let me note that the statement of purpose of the act is one of the most marvellous examples of what George Orwell in his novel *1984* referred to as "double-plus good duckspeak". It attempts, but does not succeed, to avoid the fact that the very intention of the act is a contradiction in terms, what has come to be called an "oxymoron". That is, the intention of the act is to achieve equality in the workplace by treating some potential workers as more equal than others.

[*Translation*]

qui est une femme, mais la femme est comptée également comme étant membre d'une minorité visible. Dans notre mémoire, nous avons soulevé certaines questions au sujet du fait que certains employeurs semblent répondre aux critères concernant l'équité en matière d'emploi en se contentant d'embaucher des femmes. Mais combien de ces femmes sont membres de minorités visibles et combien sont des immigrantes? A notre avis, il faut faire la distinction.

Le président: Vous êtes donc en faveur des sous-groupes dont M^me^ Duplessis a parlé. C'est bien ce que vous dites?

Mme Diaz-Reddin: Je n'irais pas jusque-là, mais nous estimons que les immigrants méritent d'être considérés comme un groupe désigné, à cause des désavantages auxquels ils font face dans la population active, et surtout dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Le président: Merci beaucoup.

Mrs. Bassaletti-Araneda: Allophones should also be taken into account. The Charter makes explicit reference to immigrant women who are members of a visible minority, but many immigrant women are not allophones. What happens with their employment programs in a particular region? If allophone women and immigrant women belonging to visible minorities were seen as a target group, jobs could be created under the Charter to improve their situation. Employment is the first step toward having an individual achieve a feeling of self-worth. We cannot deny this right to all these women in our country.

The Chairman: Thank you very much.

Je tiens à vous remercier toutes les deux.

J'aimerais que nous passions maintenant aussi rapidement que possible à notre prochain témoin, M. Walker, de l'Institut Fraser.

Je pense qu'on est en train de photocopier votre mémoire à l'heure actuelle, monsieur Walker. Je vous demande votre indulgence pendant quelques minutes. Nous espérons avoir les copies sous peu. Est-ce que tout le monde est d'accord pour qu'on commence sans le mémoire? Il est possible, M. Walker, qu'il arrive alors que vous nous présentez votre exposé. Je le regrette, mais...

M. Micheal Walker (directeur exécutif, Fraser Institute): Non, monsieur le président, excusez-moi de ne pas en avoir apporté assez d'exemplaires.

Mais, monsieur le président, je vous remercie. Je suis heureux d'avoir cette occasion de comparaître devant le comité dans le cadre de son examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Je tiens d'emblée à faire remarquer que l'objet de cette loi est un merveilleux exemple de cette langue de bois si bien décrite par George Orwell dans son roman *1984*. Le libellé de cet objet ne parvient pas à masquer la contradiction essentielle sur laquelle il est fondé. La Loi vise, en effet, à instaurer l'égalité au travail en considérant comme àplus égaux que d'autres, certaines catégories de travailleursà.

[*Texte*]

The exact wording, in case you have not recently had the occasion to read it, is that the act gives

> effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way, but also requires special measures in the accommodation of differences.

Ms G. Stinson, the Director of Legislated Employment Equity from the Department of Employment and Immigration, taking a page from *Alice's Adventures in Wonderland*, appeared before the committee to note, and I guess to explain the significance of the act, by telling you that:

> it doesn't necessarily mean that to achieve equity you treat everyone the same. It may very well mean that we have to treat people differently in order to achieve what we call an equality of result, that is, that all sorts of Canadians do have full access to employment opportunities.

In fact, the act whose operation you are considering is an act that has the explicit purpose of encouraging employers to discriminate in hiring between two groups. The first group consists of aboriginal people, persons with disabilities, and those who are, because of their colour or race, a visible minority; also women, I should have noted. The second group is all other potential employees, largely white males.

The first group is to be hired and promoted until they are

> at least proportionate to their representation in the work force or in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography and from which the employer may reasonably be expected to draw or promote employees.

The second group are to be hired on whatever criteria the employer chooses and into whatever positions are left after the first condition is met.

By whatever standard of reasonableness we may wish to judge it, this act is about discriminating against segments of our society. It is about unequal treatment of people who differ only in the colour of their skin, their sex, or whether they are an aboriginal.

The only thing that can be said in the act's favour is that at the moment it only requires reporting about plans for how this discrimination will occur and not the actual achievment of the plans. At the moment, quite sensibly, no penalties are prescribed for failing to achieve plans, only for failing to report them. Of course, there is the point that even the preparation of reports imposes costs on employers and acts as a form of employment tax, encouraging employers not to

[*Traduction*]

Je vous en rappelle les termes exacts:

> . . .conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

M^me^ G. Stinson, directrice du programme légiféré d'équité en matière d'emploi du Ministère de l'emploi et de l'immigration a comparu devant le comité et, s'inspirant sans doute d'*Alice au pays des merveilles*, nous a expliqué, pour tenter de vous faire bien saisir la portée de cette loi, que:

> l'équité n'exige pas nécessairement que l'on traite tout le monde de la même manière. Il se peut que, pour aboutir à ce qu'on appelle une égalité du résultat, il faille au contraire, traiter les gens de manière différente afin de donner, en matière d'emploi, une pleine égalité des chances aux divers groupes de Canadiens.

Je dirais même que le projet de loi actuellement soumis à votre examen a précisément pour but d'encourager les employeurs à opérer une discrimination entre deux groupes distincts de travailleurs. Le premier groupe comprend les autochtones, les personnes handicapées, les personnes qui à cause de leur race ou de la couleur de leur peau appartiennent à une minorité visible et, aussi, les femmes. Le second groupe comprend tous les autres employés en puissance, c'est-à-dire principalement les hommes de race blanche.

Les membres du premier groupe devront être engagés et promus jusqu'à ce que

> leur nombre soit au moins proportionnel à leur représentation au sein de la population active ou dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués par leur compétence, leur admissibilité ou des critères géographiques et dans lesquels l'employeur serait fondé à recruter ou à promouvoir ses employés.

Les membres du second groupe seront engagés en fonction de critères choisis par l'employeur lui-même et affectés aux postes qui resteront après le choix initial dicté par la loi.

Quel que soit le critère du raisonnable à sur lequel on voudrait juger cette loi, il est clair qu'elle met en place un régime discriminatoire à l'encontre de certains secteurs de notre société. Il s'agit d'instaurer une inégalité de traitement entre les personnes qui ne diffèrent que par la couleur de leur peau, leur sexe ou le fait d'être ou de ne pas être autochtone.

La seule grâce que ce projet de loi puisse trouver à nos yeux est le fait qu'à l'heure actuelle il prévoit seulement que les employeurs devront envoyer un rapport sur les mesures prévues pour la mise en oeuvre de ce régime discriminatoire, mais qu'il n'est pas encore question de sanctionner les résultats. En effet, on ne prévoit pas encore, et cela me paraît une bonne chose, de sanctions contre ceux qui n'arrivent pas à mettre en oeuvre le plan élaboré. Seuls

[*Text*]

grow to the point that they become subject to the act, or encouraging them to avoid doing work for the federal government.

I am entirely in favour of equal opportunity. I am entirely against the setting of goals, guidelines, or whatever other euphemism we may use to describe quotas. I am against them because they institutionalize the very practice they seek to avoid. I am against them because they instruct Canadians to think about themselves as members of groups and to relate to others in this way. I am against them because of the dismal history of the use of legislation by one group against another, and because that history should lead us to expect only the direst and most negative consequences flowing out of the more assiduous pursuit of numerical measures of employment equity.

• 2050

I know the members of this committee all consider themselves to be in favour of the pursuit of justice in all things. Justice is a characteristic of process, not of outcomes. A just process may well and usually does produce unequal and sometimes surprising results; a fair competition produces only one winner, whether that is a road race or a job competition. We cannot determine whether the race was fair and justly conducted on the basis of who wins.

For that reason, the use of quotas or other numerical measurements regarding representation of women, visible minorities, or aboriginals cannot reveal whether an employer is providing equal opportunity to applicants. Quotas or other measures don't reveal whether justice has been done, but they do have three destructive side effects for those they are alleged to help.

They demean the accomplishment of those members of the targeted group who have won the competition on their own merits, and they call into question the credentials of members of the preferred group. The example is often given of the members of a minority group refusing to go to a minority group physician because of the concern that their certification may reflect their skin colour or other characteristic and not their competence.

Secondly, quotas potentially create bad role models if under-qualified candidates are promoted in haste and before they are ready, in order to meet the numerical target. The relative incompetence of the ill-prepared candidate will simply serve to reinforce any stereotype of incompetence that may have previously existed.

Thirdly, quotas exacerbate inter-group rivalries because they are clearly seen by all not to serve justice and to provide a preference for one group over another.

[*Translation*]

seront sanctionnés les employeurs qui ne transmettent pas au gouvernement un plan à cet effet. Je rappelle tout de même que cette simple préparation de rapports entraîne, pour les employeurs, des frais supplémentaires qui vont donc constituer une sorte de taxe sur l'emploi et encourager les employeurs à maintenir leur entreprise en-deça du seuil minimum afin d'échapper aux dispositions de la loi et à ce surcroît de travail que voudrait leur imposer le gouvernement fédéral.

Je suis entièrement favorable à l'égalité des chances. Cela dit, je suis tout à fait opposé à l'idée d'imposer des objectifs ou des directives, ou tout autre euphémisme utilisé pour décrire les quotas. J'y suis opposé car il s'agit d'officialiser une pratique que l'on cherche, justement, à supprimer. J'y suis opposé car les quotas ont pour effet d'encourager les Canadiens à se considérer comme membres de tel ou tel groupe et que ce fait là finit par modifier les rapports entre les gens. J'y suis opposé, enfin, à cause des effets lamentables que produit, comme l'histoire nous l'apprend, l'utilisation de la loi par un groupe contre un autre. L'histoire nous apprend également que l'équité en matière d'emploi ne se calcule pas numériquement et que tout effort dans ce sens ne peut donner que de très mauvais résultats.

Vous êtes tous, je le sais, des partisans de la justice. Or, la justice est un élément du processus et non pas du résultat. Ainsi, un processus juste peut donner des résultats qui peuvent être étonnamment injustes. Un concours organisé de façon juste ne produira qu'un seul gagnant, qu'il s'agisse d'une course automobile ou d'un concours pour l'obtention d'un poste. On ne peut donc pas savoir si la course a été juste simplement en fonction du gagnant.

C'est pourquoi le recours à des quotas pour assurer la juste représentation des femmes, des minorités visibles ou des autochtones ne nous dira pas si un employeur offre effectivement l'égalité des chances à tous les candidats. Non seulement les quotas ne sont pas une garantie de justice, mais, ils entrainent pour les personnes mêmes qu'ils sont censés aider, trois effets tout à fait néfastes.

Ils rabaissent le mérite des membres des groupes en cause qui ont été engagés en vertu de leurs seules qualités personnelles et mettent en doute les aptitudes de toutes les personnes appartenant à ce groupe. C'est ainsi que les membres d'un groupe minoritaire hésitent souvent à consulter un médecin appartenant à la même minorité qu'eux car ils craignent qu'on lui ait décerné son diplôme non à cause de ses connaissances mais à cause de la couleur de sa peau ou de tel ou tel autre trait caractéristique d'un groupe minoritaire.

Deuxièmement, les quotas risquent de créer de mauvais exemples dans la mesure où l'on va donner de l'avancement à des personnes qui ne sont peut-être pas tout à fait prêtes, simplement pour respecter les quotas. L'incompétence relative du candidat en question ne fera que renforcer l'idée que les gens de ce groupe n'ont pas les compétences voulues.

Troisièmement, les quotas exacerbent les rivalités entre les groupes puisque chacun sait qu'ils ne vont pas dans le sens de la justice et permettent de préférer les membres d'un groupe à ceux d'un autre.

[*Texte*]

I have provided the committee with copies of two Fraser Institute books that deal with the subject before you, and I realize they were written some time ago, but in preparation for my meeting here today I scanned through them and it is remarkable how the subject-matter and the treatment of it remains timelessly relevant to the matters before you.

In any event, the burden of the evidence they contain is the law whose process you are reviewing is not in the interests of either the groups the law targets or the broader society, and I hope you will take the opportunity of the review to suggest to the government that the law be withdrawn. This is my modest proposal, and I'll now take any questions you may have, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much indeed. I am sure there will be some questions.

Mr. Nunziata: Mr. Walker, I didn't quite get what your role is.

Mr. Walker: I'm from the Fraser Institute.

Mr. Nunziata: What's the Fraser Institute?

Mr. Walker: An economic research organization.

Mr. Nunziata: But who are you with the Fraser Institute?

Mr. Walker: I'm the Executive Director.

Mr. Nunziata: I see, because your brief is in the first person and I am wondering whether this is your personal position or the position of the Fraser Institute.

Mr. Walker: It's my personal position. The Fraser Institute doesn't take positions; we are merely an organization that enables researchers to conduct their affairs and do work, and so on.

Mr. Nunziata: I'm just wondering how you were able to convince people to appear before this committee if you were just giving your personal view, because your personal view really is of no interest to us, at least to me.

There are many, many other Canadians who don't have the opportunity to appear before this committee. I assumed you were here representing the Fraser Institute, that the Fraser Institute had a position on employment equity and you were here to present that perspective to this committee, but obviously not.

Mr. Walker: Well, the Fraser Institute only has a position in the sense that we have done research work in this area and we have made that available, including an extensive review of the royal commission whose deliberations led to the creation of the act in the first instance. But we are not a consensus-forming body in that sense.

Mr Nunziata: On that basis, Mr. Chairman, I don't have any questions about Mr. Walker's personal view on employment equity. Thank you.

Mrs. Clancy: Mr. Walker, I refer you to page 4 of your brief, the first paragraph, where it says, "A fair competition produces only one winner, whether that is a road race or a job competition." Would you consider a fair competition one in which putative competitors were locked out of the arena?

[*Traduction*]

J'ai distribué au Comité des exemplaires de deux livres portant sur ce sujet et édités par le Fraser Institute. Ils remontent déjà à quelques années, mais en préparant mon intervention devant le Comité, je les ai rapidement parcourus et j'ai pu constater que le traitement du sujet n'a pas perdu de sa pertinence.

En tout état de cause, ils tendent à démontrer que le texte de loi sur lequel vous vous penchez actuellement ne répond aux intérêts ni des groupes qu'ils sont censés servir, ni de la société en général. J'espère que vous profiterez de votre examen de ce texte pour demander au gouvernement de le retirer. Voici la teneur de ma modeste proposition. Monsieur le président, nous pourrons donc, si vous le voulez bien, maintenant passer aux questions.

Le président: Je vous remercie de votre exposé. Sans doute y aura-t-il des questions.

M. Nunziata: Monsieur Walker, je n'ai pas très bien saisi ce que vous faites au juste.

M. Walker: Je suis attaché au Fraser Institute.

M. Nunziata: Mais qu'est-ce que ce Fraser Institute?

M. Walker: C'est un organisme de recherche économique.

M. Nunziata: Mais quel est votre poste au Fraser Institute?

M. Walker: Je suis directeur exécutif.

M. Nunziata: Je vois. Je vous demande cela, car votre mémoire est rédigé à la première personne et je ne savais pas très bien s'il s'agissait de l'avis du Fraser Institute ou de votre opinion personnelle.

M. Walker: C'est une prise de position qui m'est personnelle. Le Fraser Institute ne prend pas position; cet organisme existe simplement pour faciliter les travaux des chercheurs.

M. Nunziata: Je me demande seulement comment vous avez pu persuader le Comité de vous inviter si c'est pour nous faire part de votre point de vue personnel. En ce qui me concerne, je n'ai que faire de votre point de vue personnel.

Beaucoup de Canadiens n'auront pas l'occasion de comparaître devant ce Comité. J'avais cru que vous étiez ici en tant que représentant du Fraser Institute, qui aurait voulu faire valoir un certain point de vue sur l'équité en matière d'emploi. Or, je m'aperçois qu'il n'en est rien.

M. Walker: Je précise que le Fraser Institute a effectué des travaux dans ce domaine et qu'il a rendu public les résultats de ses recherches, y compris l'examen approfondi des travaux de la Commission royale qui, dans son rapport, recommandait l'adoption de ce texte de loi. Ce n'est que dans cette mesure-là que le Fraser Institute pourrait être considéré comme ayant un point de vue à faire valoir, car notre tâche n'est pas de dégager un consensus sur telle ou telle question.

M. Nunziata: Cela étant, monsieur le président, je n'ai aucune question à poser à M. Walker concernant son point de vue personnel sur l'équité en matière d'emploi. Merci.

Mme Clancy: Monsieur Walker, vous dites, au premier paragraphe de la page 4 de votre mémoire qu'un concours juste ne va donner qu'un seul gagnant, qu'il s'agisse d'une course automobile ou d'un concours pour l'obtention d'un poste. Mais estimez-vous qu'un concours peut être juste lorsqu'on interdit l'entrée de l'arène à certains concurrents.

[*Text*]

Mr. Walker: No, I wouldn't.

Mrs. Clancy: You have said as well that laws such as employment equity—I presume that's what you're talking about—have a dismal record. Perhaps you could explain that to some degree, as laws such as employment equity are fairly new to the legislative forum, but I would ask you if you are talking about, for example, human rights legislation. Do you think human rights legislation has a dismal record?

• 2055

Mr. Walker: No. There is a very great difference as we point out in our book, *Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity*, between legislation that simply says that you may not discriminate on the grounds of whatever, and laws that set up quotas. When I am referring to the deleterious effect, I am referring to quotas, and while you say that employment equity is of relatively recent origin, I would draw your attention to the fact that Judge Abella—

Mrs. Clancy: Justice Abella as of today.

Mr. Walker: Wonderful. I didn't know that.

She made it clear that there was a malodorous history assciated with the use of the term "affirmative action" and the use of the term "quotas", and therefore they should be avoided in this legislation even though this was the intent of the legislation.

Mrs. Clancy: She also went on in that same section of the royal commission report to talk about the co-option of words by an interest group in society that is male dominated, which was the reason for the malodorous reputation of those words. Check it. You will see it is there.

Mr. Walker: I am sorry to have hit a nerve, but I was only referring to the fact that your question on the relatively recent origin of these things. They in fact have a very long history and are not of relatively recent origin.

Mrs. Clancy: I am disagreeing with you on the basis of your citing the Abella Report, because if you go on in that particular area where she talks about that, you will see that what she is referring to is the co-option of terms, not necessarily the actual practices themselves.

Mr. Walker: Would you like me to read what she says?

Mrs. Clancy: Yes, but it is a full chapter so I don't know if the chairman will allow you to do the whole lot.

Mr. Walker: Well, no.

Mrs. Clancy: All right. Thank you very much.

Mr. Skelly: In a previous brief submitted this evening, a study was referred to that was done by Max Clarkson of the University of Toronto's Centre for Corporate Social Performance and Ethics in which he compared the employment equity practices and other employment practices of three chartered banks, and found that the one that had the least favourable practices with respect to employment equity and other practices for its employees also performed worse than the other two.

[*Translation*]

M. Walker: Non.

Mme Clancy: Vous avez également dit que les lois comme le texte sur l'équité en matière d'emploi ont traditionnellement donné des résultats désastreux. Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur ce point, étant donné que la Loi sur l'équité en matière d'emploi constitue tout de même une nouveauté sur le plan législatif. Est-ce du texte sur les droits de la personne dont vous vouliez parler? Pensez-vous que le texte sur les droits de la personne a donné des résultats désastreux?

M. Walker: Non. Comme nous l'expliquons dans notre livre intitulé *Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity*, il existe une très grande différence entre une loi qui interdit toute discrimination, quelqu'en soit le motif, et une loi qui établit des quotas. Les effets néfastes que j'ai évoqués résultent des quotas. Vous dites que l'équité en matière d'emploi est une idée relativement récente, mais je tiens à rappeler que le juge Abella. . .

Mme Clancy: À partir d'aujourd'hui, le juge d'appel.

M. Walker: Excellent. Je n'étais pas au courant.

Enfin, elle a rappelé que les termes action positive et quotas étaient liés à des précédents historiques déplaisants et qu'il faudrait donc éviter de les reprendre dans un projet de loi, même s'ils correspondent effectivement à l'objet visé.

Mme Clancy: Dans ce même passage du rapport de la Commission royale, elle parle également de la monopolisation de certains mots par un groupe de pression dans une société dominée par les hommes, et c'est pourquoi ces mots ont cette connotation désagréable. Vérifiez si vous le voulez, c'est bien ce qu'elle dit.

M. Walker: Je regrette, d'avoir appuyé sur un point sensible, mais je voulais simplement faire cette précision puisque vous aviez parlé de l'origine relativement récente de ces idées. En fait, elles existent depuis longtemps.

Mme Clancy: J'ai simplement voulu vous reprendre sur le fait que vous avez cité le rapport Abella, car si vous aviez poursuivi, vous vous seriez aperçu qu'elle parle surtout de la monopolisation de certains termes et non pas nécessairement des pratiques que ces termes représentent.

M. Walker: Voulez-vous que je lise ce qui est effectivement contenu dans ce rapport?

Mme Clancy: Oui, mais, il y en a tout un chapitre et je ne suis pas certaine que le président puisse vous accorder tout le temps nécessaire.

M. Walker: Eh bien alors, non.

Mme Clancy: Entendu. Je vous remercie.

M. Skelly: Dans un autre mémoire présenté ce soir, on évoque une étude réalisée par Max Clarkson du Centre for Corporate Social Performance and Ethics de l'Université de Toronto. L'auteur compare trois banques à charte en étudiant leurs pratiques en matière d'emploi, notamment sous l'angle de l'équité en matière d'emploi. Il constate que l'établissement le moins exemplaire sur le plan de l'équité en matière d'emploi et de diverses autres formes de relations avec les employés a obtenu de moins bons résultats financiers que les deux autres banques.

[*Texte*]

Is that study inaccurate or false? Is it not good business sense to have employment equity? I guess we are talking about making an employer's work force similar to its client force.

Mr. Walker: Absolutely, but that is not a question of employment equity.

If an employer, for example, recognizing that his consumers have certain ethnic backgrounds or certain language requirements, seeks to serve that consumer population, he is only being intelligent, and it is for reasons of that kind that we have always maintained that if you allow the market to work, in fact the market will produce the best outcomes.

I think that what you have just demonstrated is a concrete example of that, that if the market is allowed to work it will both reward employers who are sensible in this regard and achieve the objectives of this act, but I would say to you that the use of the term employment equity is the mal-use of the term in this particular sense, because this act is not designed to achieve employment equity. It is designed to impose quotas or to achieve equality of results.

I think it is, nevertheless, the case that employment equity in your sense of the term is achieved by the market in the instance of those two banks. This doesn't surprise me.

The point we make in the books that we have lodged with you is that for the most part the market will penalize people who engage in discriminatory behaviour, because if they do discriminate in that way they will be picking people on some basis other than their productivity, and it doesn't surprise me at all that a bank that may have discriminated also did poorly economically.

Mr. Skelly: In another brief we received earlier in this process we were told that as a result of discrimination against people in the work force on the basis of colour, racial origin, religion or whatever, the American economy loses something like $20 billion a year. That's $20 billion lost to you and me as well as to the corporations that practice employment discrimination. We all have an interest in this. Should government not get involved in the employment equity business? Are you saying that this can totally be decided...? I know your view on this issue, so I almost know your answer. I don't know why I'm asking the question. Are you saying that government shouldn't get involved in order to protect ourselves from the loss of that $20 billion annually?

• 2100

Mr. Walker: I would point out that it isn't clear that the government action will accomplish that. That may be the good intention of the legislation, but the evidence doesn't substantiate that it would be the result.

As I've tried to point out in my brief, the attempt to solve that or to deal with that particular problem may induce a number of other problems and may not be in the interest of the minority group involved.

[*Traduction*]

Cette étude est-elle exacte? Dans ce cas, l'équité en matière d'emploi serait bon pour l'entreprise. Ne s'agirait-il pas, alors, de demander aux employeurs d'adapter le profil de leurs effectifs au profil de leur clientèle.

M. Walker: Tout à fait, mais ce n'est pas alors une question d'équité en matière d'emploi.

Si, par exemple, l'employeur s'aperçoit que sa clientèle comprend des gens de tel ou tel groupe ethnique, il peut décider, s'il est intelligent, de s'adapter à sa clientèle, et c'est pour cela que nous avons toujours dit que les mécanismes du marché donnent les meilleurs résultats, si on leur permet de fonctionner sans entrave.

Ce que vous venez de nous dire en est le parfait exemple. Dans la mesure où l'on permet au marché de fonctionner librement, il va récompenser les employeurs qui voient juste et permettre d'atteindre les objectifs visés dans ce projet de loi. Cela dit, je pense que l'expression àéquité en matière d'emploià est mal utilisée en l'occurence, car ce projet de loi ne vise pas en fait à instaurer l'équité en matière d'emploi mais plutôt à imposer des quotas et l'égalité des résultats.

Au sens où vous l'entendez, l'équité en matière d'emploi a été obtenue, dans le cas des deux banques que vous avez citées, par le jeu des mécanismes du marché. Or, cela ne me surprend nullement.

Dans les livres que nous vous avons transmis, nous faisons valoir que, dans la plupart des cas, le marché se chargera de sanctionner les personnes qui opèrent des discriminations car ce faisant, ils sont portés à choisir des personnes en fonction de critères autres que la simple productivité et c'est pour cela que je ne suis guère surpris de voir qu'une banque qui pratique la discrimination a obtenu de mauvais résultats financiers.

M. Skelly: Dans un autre mémoire qui nous a été transmis plus tôt, on peut lire que la discrimination, dans le monde du travail, en fonction de la couleur de la peau, de la race, de la religion ou de divers autres facteurs, coûte à l'économie américaine quelque 20 milliards de dollars par an. C'est donc 20 milliards de dollars de manque à gagner aussi bien pour vous que pour les compagnies qui font de la discrimination en matière d'emploi. C'est dire qu'il y va de notre intérêt à tous. Dans ces conditions-là, le gouvernement ne devrait-il pas intervenir auprès des entreprises? Est-ce à dire que selon vous, tout cela pourrait être décidé...? Je connais votre point de vue dans ce domaine et je sais donc ce que vous allez me répondre. Dans ces conditions-là, je ne vois pas très bien pourquoi je vous pose la question. Donc, estimez-vous, effectivement, que le gouvernement ne devrait pas intervenir pour protéger le pays contre cette perte annuelle de 20 milliards de dollars?

M. Walker: Précisons tout de même qu'il n'est pas évident que l'intervention du gouvernement permettrait un tel résultat. C'est peut-être le but visé par le texte, mais rien ne permet de dire que ce serait le résultat obtenu.

Dans mon mémoire, j'ai essayé de montrer que les tendatives qui sont faites pour régler ce problème risqueraient de créer des problèmes supplémentaires qui ne seraient pas nécessairement dans l'intérêt des groupes minoritaires que l'on cherche à protéger.

[*Text*]

I listened with some sorrow to the people who preceded me, for example, who had very good intentions. Their very good intentions were to help their group without recognizing that, of course, if they're successful in having the government put more money into the assistance that they request, the end result will almost certainly be one of more animosity against them by the groups that will have to foot the bill for that.

Second, there will be fewer immigrants because we won't be able to afford to bring them in. There are unanticipated consequences of actions. Just because there is a $20 billion loss in the American economy because firms are manifesting discrimination doesn't mean that you're going to be able to resolve this with legislation. You may make it worse.

Mr. Skelly: In fact, we have been told by some employers that those in management who wish to continue with the current employment practices have demanded that the cost of employment equity be inserted as a line item in the budget, so that they can prove to those who are demanding employment equity that it's a very costly item. I think it was Manitoba Telephone that submitted that information to us. After a few years of practising employment equity, the management came back and said that they wanted to remove that line item from the budget because it was embarrassingly small.

You haven't presented any evidence other than your personal views in your brief here. I haven't had the opportunity to look at the documents you submitted to the chairman. You haven't given any evidence and your theories don't even seem to stand up to practice, both corporate practice and the experience that has been submitted in the form of evidence to this committee.

Mr. Walker: It wasn't my intent in this brief to comment on the economic impact of the legislation. My intent was to question the object of the legislation really. I disagree with a law that has as its basis an unjust approach.

I don't think, frankly, Mr. Skelly, that we know what the impact of this legislation is yet; in the same way that we don't know the damage that was done to the fabric of Canadian society by a law that imposed certain hiring requirements with regard to language in the federal Public Service.

I think we may eventually know what the impact of the legislation is, but I don't think we know... For example, we do not know what have been the consequences in our university system of the preferential hiring practices that are being engaged in with regard to employment of women. This is producing a very sharp backlash, and there are papers at the learned society meetings and so on, objecting to this injustice that is being done to the groups that are discriminated against.

So we don't really know what the consequences of this legislation are.

Mr. Skelly: You're an economist and you are a director of an economic research institute, but you're not commenting on the economic benefits or otherwise of—

[*Translation*]

C'est avec une certaine tristesse que j'ai entendu les intervenants qui m'ont précédé, car il est clair qu'ils étaient animés de bonnes intentions. Ils cherchaient simplement à aider les membres de leurs groupes sans voir qu'en obtenant du gouvernement qu'ils accroissent les crédits d'assistance, ils attiraient l'hostilité des groupes appelés à régler l'addition.

En deuxième lieu, nous serons forcés de réduire le nombre d'immigrants car nous n'aurons pas les moyens de les intégrer à la population active. C'est toute la question des effets pervers. Ce n'est pas parce que l'économie américaine perd, chaque année, 20 milliards de dollars à cause de la discrimination en matière d'emploi que l'on va parvenir, au Canada, à régler la question avec ce texte de loi. En fait, on réussira peut-être à aggraver la situation.

M. Skelly: Certains employeurs nous ont dit que les gestionnaires qui ne veulent pas abandonner les pratiques actuelles en matière d'emploi demandent que l'on prévoit dans le budget une rubrique spéciale qui fasse ressortir les coûts de l'équité en matière d'emploi. Il s'agirait de démontrer aux partisans de l'équité en matière d'emploi qu'il s'agit d'un objectif extrêmement coûteux. Ce détail nous a été fourni, je crois, par la Manitoba Telephone. Après plusieurs années d'équité en matière d'emploi, la direction de cette compagnie a fait savoir qu'elle entendait supprimer cette rubrique de son budget car elle avait honte de la modicité des coûts.

Dans votre mémoire, vous exposez votre point de vue personnel, mais vous ne présentez aucun élément de preuve. Je n'ai pas encore eu l'occasion de consulter les documents que vous avez transmis au président, mais, jusqu'ici, vous n'avez présenté aucune preuve et les théories que vous avancez ne semblent pas conformes à la pratique et à l'expérience des entreprises qui sont venues témoigner devant le comité.

M. Walker: Mon propos n'est pas d'exposer les répercussions économiques du texte en cause. C'est sur le plan de l'objet même de la loi que j'entendais me prononcer. Je tenais à faire valoir mon désaccord sur un texte fondé sur une démarche injuste.

Monsieur Skelly, nous ne pouvons pas en fait prédire les répercussions éventuelles de ce texte. Pas plus que nous ne pouvons connaître les effets néfastes sur la société canadienne d'une loi qui avait imposé, pour l'emploi dans la fonction publique, un certain nombre d'exigences linguistiques.

Nous le saurons peut-être un jour, mais pour l'instant, nous ne le savons pas très bien... Nous ne savons pas, par exemple, les répercussions qu'a pu avoir dans nos universités la pratique qui consiste à accorder des postes aux femmes en priorité. Cela a suscité une très vive réaction, et les sociétés savantes se réunissent et publient des travaux qui s'élèvent contre cette injustice faite aux groupes qui subissent les conséquences d'une telle politique discriminatoire.

C'est dire que nous ne connaissons pas encore tous les effets de ces textes.

M. Skelly: Vous êtes économiste et directeur d'un institut de recherches économiques, mais vous n'avez pas évoqué l'aspect économique des avantages ou des effets pervers éventuels.

[*Texte*]

Mr. Walker: I'm sorry. I was asked here, I thought, as the author of two books on the subject. I really am commenting from the context of the work that we had done. They were specifically mentioned in the letter of invitation. That's why I thought I was here. I'm relatively naïve in these matters of politics, as you know.

The Chairman: That certainly is why you are here, but you are free to comment on the economic aspects of the situation, Mr. Walker.

Madame Duplessis, did you have a question?

• 2105

Mme Duplessis: Monsieur Walker, il y a à peine une demi-heure, ma collègue Mary Clancy disait à un des groupes qui ont comparu devant nous qu'elle trouvait que la Loi sur l'équité en matière d'emploi était *a narrow* legislation. De votre côté, vous venez nous dire que c'est trop. Vous avez pourtant entendu des gens qui ont raconté toutes les difficultés qu'ont les gens des minorités visibles à se trouver des emplois. Je suis allée en Alberta il n'y a pas très longtemps. J'ai rencontré là un Hindou qui avait fait deux baccalauréats ainsi qu'une maîtrise et un doctorat. C'était un homme extrêmement qualifié, mais il n'avait pas réussi à se trouver un emploi au Canada, et cela à cause de la couleur de sa peau.

Je trouve absolument aberrant que vous nous recommandiez d'abolir la loi alors qu'on voit comment les gens à la grandeur du pays ont de la difficulté à se trouver de l'emploi. Je pense que vous faites la promotion de la discrimination. Tout à l'heure, vous avez parlé de la langue de la Fonction publique. Puis-je vous demander quelle est la langue de la Fonction publique?

Mr. Walker: What is the language of the Public Service?

Mrs. Duplessis: Yes.

Mr. Walker: Well, the official languages of Canada are French and English.

Mme Duplessis: Vous ne parliez pas de deux langues tout à l'heure. De toute façon, je n'ai pas d'autres questions à vous poser, parce que je suis en parfait désaccord avec ce que vous avez dit.

The Chairman: Mr. Walker, I have a couple of questions for you, please. One of the things we've heard many times, and I guess one of the things I would consider to be the basis and rationale for this kind of legislation, is the fact of the difficulty we seem to have as a society in reflecting the demographic make-up of the society within the work force.

One of the reasons identified for that time and time again, as I hear it, is the fact that often, or usually, employment takes place on a word of mouth basis. There is, if you will, a form of nepotism in almost every organization where somebody tells a friend or a relative there's a job available.

If the work force is made up of one particular segment of society, they're the only ones that hear about that kind of job being available or a job being available, and therefore it's impossible to have access to the work force and to those kinds of jobs for other people.

[*Traduction*]

M. Walker: Excusez-moi. Je croyais avoir été appelé à témoigner ici en tant qu'auteur de livres portant sur la question. Je reprends donc un peu les résultats des travaux que nous avons menés. Cela avait été explicitement prévu dans la lettre m'invitant à comparaître. J'ai cru que c'était pour cela qu'on m'avait demandé de venir. Comme vous le savez, je connais mal la politique.

Le président: C'est effectivement pourquoi on vous a invité à comparaître, mais monsieur Walker, vous êtes tout à fait libre d'évoquer les aspects économiques de la question.

Madame Duplessis, aviez-vous une question à poser?

Mrs. Duplessis: Mr. Walker, barely half an hour ago, my colleague Mary Clancy told one of the groups that was then appearing before us that she considered this employment equity act as a piece of narrow legislation. You, on the other hand, find that it overreaches. Yet, you heard people explain the problems which confront the job-seaking members of visible minorities. A little while ago, I went to Alberta. I met there a Hindu who had two bachelor's degrees, a master's and a doctorate. There you have a highly qualified man who, because of the colour of his skin, has not been able to find a job in Canada.

I am shocked to hear you recommend that we scotch this legislation since we know, country-wide, how difficult it is for certain people to find a job. I believe that you are the one promoting discrimination. You spoke, a few minutes ago, of the language of the public service. May I ask you what that language is?

M. Walker: Quel est la langue de la fonction publique?

Mme Duplessis: Oui.

M. Walker: Eh bien, les deux langues officielles du Canada sont le français et l'anglais.

Mrs. Duplessis: A few minutes ago, you were not talking of Canada's two official languages. In any case, I have no further questions to ask you since I completely disagree with what you have said.

Le président: Monsieur Walker, j'aurais quelques questions à vous poser. On nous a souvent dit—et c'est, je crois, un des motifs qui peut être invoqué à l'appui d'un texte de ce genre—que, en tant que société, nous éprouvons beaucoup de mal à refléter la composition démographique de la société dans notre population active.

La raison qui est souvent invoquée à cet égard est le fait que l'on trouve souvent un emploi, par le bouche à oreille. Il existerait donc, si vous voulez, une sorte de népotisme puisque, invariablement, c'est d'un ami ou d'un parent qu'on apprend l'existence d'un poste disponible.

Dans la mesure où la plupart des postes sont occupés par les membres d'un groupe donné, les postes disponibles auront tendance à être réservés à des gens de ce même groupe et, par conséquent, les personnes d'un autre groupe n'y auront pas accès.

[*Text*]

If you reject this kind of legislation, have you any alternative to suggest to take care of this situation I'm pointing out, or do you reject the fact that it occurs?

Mr. Walker: No. First of all, let me say, Mr. Chairman, I'm not in any way opposed to voluntary actions and voluntary groups who undertake to provide greater opportunities to groups who, for one reason or another, are not represented in the work force.

There are, as you probably know, many private sector groups who, for example, encourage the development of businesses by groups who don't participate in the business life of our country as in some people's view they should. I don't think there's anything wrong with voluntary actions of whatever kind, and I don't think there's anything wrong with the government encouraging judiciously these kinds of activities.

I do think there is something wrong in justice and with regard to its ultimate impact in a law that discriminates against people on the basis of their membership in groups. I don't object to any of the objects of the law itself except that it is legislated.

The Chairman: You believe in the principles of equal opportunity for employment—

Mr. Walker: Absolutely.

The Chairman: —and that a job should be open to everybody who has the skills and ability to—

Mr. Walker: Yes, but I don't believe, by the same token, that an employer should be forced.

The Chairman: How would you make all these people known to an employer? I guess that's my question. We don't seem to have a mechanism, other than perhaps this kind of legislation at the moment. You don't believe in this kind of legislation.

You talk about a voluntary system, but you and I know we've had a voluntary system and lots of people have laudable motives, but basically if you have a printing business, you'll go and identify friends and relatives and what have you to come and work for you. You won't go out and search the broader field to see if there aren't better skilled people available than just within your own circle of acquaintances.

• 2110

Mr. Walker: What if the incentive to hire people who are of the highest productivity is not provided by the market? This is in the sense that people are penalized. Mr. Skelly has spoken about the penalties that are imposed on people who don't seek out the most productive employees or don't go out of their way to ensure that they are hiring the best people. If that incentive is not enough for people, privately, then I think that is the minimum level.

In other words, I think that it will be very difficult for us to achieve a better outcome than to insist that people are penalized when they make those bad choices. They're penalized by the market. You don't need legislation to

[*Translation*]

Dans la mesure où vous vous opposez à un texte de ce genre, comment devrait-on, d'après vous, faire pour régler le problème que je viens d'exposer, dans la mesure, bien sûr, où vous ne niez pas son existence.

M. Walker: Non. Monsieur le président, permettez-moi de dire, d'abord, que je ne suis pas du tout hostile aux mesures que décideraient d'adopter tel ou tel groupe ou telle ou telle entreprise, de son propre gré, pour améliorer les chances des groupes qui, pour une raison ou pour une autre, sont sous-représentés au sein de la population active.

Vous n'ignorez pas que de nombreux groupes privés font tout pour encourager certains secteurs de la population à créer des entreprises afin de mieux les intégrer à l'activité économique du pays. Je ne suis aucument hostile à ce genre d'initiative volontaire et je ne m'oppose nullement à ce que le gouvernement, par des initiatives judicieuses, cherche à encourager et à promouvoir ce type d'activité.

Cela dit, il me semble contraire à la justice, et contraire au résultat voulu, de prévoir un texte de loi qui opère une discrimination en fonction de l'appartenance à tel ou tel groupe ethnique ou social. Je ne suis pas hostile à l'objet de la loi mais au recours à des moyens législatifs pour l'atteindre.

Le président: Vous êtes donc partisan du principe de l'égalité des chances en matière d'emploi. . .

M. Walker: Tout à fait.

Le président: . . .Vous êtes donc d'accord que les postes devraient être offerts à tous ceux qui ont les aptitudes voulues. . .

M. Walker: Oui, mais je ne pense pas que l'on doive chercher à forcer l'employeur.

Le président: Mais alors, comment porter tous ces travailleurs potentiels à l'attention de l'employeur? C'est essentiellement là où je veux en venir. Il n'y a aucun mécanisme pour cela, si ce n'est un texte législatif tel que celui dont nous parlons. Or, vous n'êtes pas favorable à ce genre de texte.

Vous avez évoqué la liberté de décider et prôné les initiatives privées, mais vous savez aussi bien que moi que c'est sous ce régime là que nous vivons depuis longtemps et pourtant, malgré la bonne volonté évidente de certains, la situation n'a guère changé. Il est clair que le propriétaire d'une imprimerie va avoir tendance à choisir ses employés parmi ses amis et les membres de sa famille. La tendance n'est pas, si vous voulez, de voir plus loin si, en dehors du cercle de vos connaissances, il n'y aurait pas des gens plus qualifiés.

M. Walker: Mais que se passerait-il si le marché n'encourageait pas les employeurs à s'attacher les travailleurs les plus productifs? C'est en cela que l'économie ou les entreprises seront pénalisées. M. Skelly parlait tout à l'heure des sanctions qu'impose le marché à ceux qui n'engagent pas les gens les plus productifs ou à ceux qui ne font aucun effort pour engager les gens les plus qualifiés. Si cette motivation ne suffit pas à convaincre les intéressés, je ne vois vraiment pas comment procéder.

Autrement dit, j'envisage mal comment on pourrait faire mieux que le régime actuel qui, en fait, sanctionne les mauvais choix. Aujourd'hui, c'est le marché qui les sanctionne. Il n'est pas nécessaire d'adopter un texte de loi

[*Texte*]

penalize people if they're doing stupid things. But by the same token, I think it behoves us all, as we recognize that we are now competing in an international arena as well, to recognize that if we impose this on employers, some other criteria other than productivity will also have an impact on our society. You ask me what solution I have. If the government is moved to do something in this area, it would be, in my estimation, better to spend the money that is being used to undertake this kind of activity on encouraging chambers of commerce and other groups of business people to make employment exchanges and things of this kind available. More information about job availability would be provided to these groups that are currently being, it is said, shut out of the information flow that is important for knowing where the jobs are.

The Chairman: My last question comes from comments that we've heard once or twice before the committee. At one stage, former President Reagan of the United States attempted to do away with these programs and this kind of legislation. Major corporations indicated that they were opposed to having him do away with that kind of legislation. Have you any knowledge of that and would you care to comment on it?

Mr. Walker: I don't know. As far as I'm aware, under Clarence Thomas, the employment equity office in the United States in fact did do away with much of the Draconian aspect of quotas and things of that kind that had been in place.

I'm not aware of the specific suggestion that you're making. I haven't had an opportunity to think of what the implications of it might be. I must say that usually, as my mentor George Stigler once pointed out, regulation is usually in the interests of those who are regulated. I have to wonder why they would seek that a regulation of this kind would be continued. It may have been coincidentally in the interest of the people who are the target of the legislation, but usually it's in the interest of the regulated.

The Chairman: Thank you very much indeed, Mr. Walker. Thank you for supplying the committee with the various studies that you've done and for coming and giving us your advice.

Mr. Walker: Thank you for the opportunity.

The Chairman: Can we move on to our final witness for the evening, the Canadian Paraplegic Association.

• 2115

Mr. Gregory Pyc (Co-ordinator of Public Affairs, Canadian Paraplegic Association): I am with the Canadian Paraplegic Association in Toronto, the national office. I am the co-ordinator of public affairs for our association. Basically, my position is to advance our association's policies, discussion papers and such at the federal level to the federal government.

On behalf of our association and our president, Mr. Art Braid, I would like to express our kind thanks to you for granting our association the opportunity to appear before you tonight. We appreciate it, Mr. Chairman.

[*Traduction*]

pour sanctionner l'erreur. Il faut bien se rendre compte que notre économie s'insère dans un contexte international de plus en plus contraignant, et nous sommes en quelque sorte tenus de faire primer la productivité. Il ne convient pas, à notre avis, d'imposer aux employeurs d'autres critères que celui-là, et cela pour le bien de notre économie. Vous me demandez de proposer une solution. Dans la mesure où le gouvernement veut intervenir dans ce domaine, il devrait, d'après moi, consacrer les ressources disponibles à encourager les chambres de commerce et autres associations commerciales à créer des bourses d'emploi et autres structures du genre. On assurerait ainsi à ces groupes, aujourd'hui apparemment insuffisamment informés, une meilleure connaissance du marché de l'emploi.

Le président: Ma dernière question à trait à certaines choses que nous avons entendues ici au comité. À une certaine époque, l'ancien président américain Ronald Reagan avait essayé de supprimer ces programmes et d'éliminer ce genre de disposition législative. Or, de très grandes compagnies lui firent savoir qu'elles s'y opposaient. Êtes-vous au courant?

M. Walker: Non. Tout ce que je sais, c'est que sous la direction de Clarence Thomas, l'organisme américain chargé de l'équité en matière d'emploi a supprimé les aspects les plus radicaux des dispositions instituant les quotas et autres mesures de ce genre.

Je n'ai pas eu connaissance de cette autre question que vous venez d'évoquer et je n'ai d'ailleurs pas eu l'occasion de refléchir aux répercussions éventuelles d'une décision de ce genre. Je peux dire, d'une manière générale que, comme le disait mon maître George Stigler, la réglementation est généralement imposée dans l'intérêt des personnes qui sont réglementées. Cela étant, je ne vois pas comment les intéressés voudraient voir maintenu ce genre de règlement. Il arrive parfois, presque par hasard, qu'une réglementation serve les intérêts des personnes visées, mais, en général, cela se fait dans l'intérêt du groupe réglementé.

Le président: Monsieur Walker, merci beaucoup. Je vous remercie d'avoir transmis au comité le fruit de vos recherches et je vous remercie aussi des conseils que vous avez bien voulu formuler.

M. Walker: Je vous remercie de m'en avoir fourni l'occasion.

Le président: Il nous faut maintenant passer à notre dernier témoin, l'Association canadienne des paraplégiques.

M. Gregory Pyc (coordonnateur des affaires publiques, Association canadienne des paraplégiques): Je travaille au bureau national de l'Association canadienne des paraplégiques, à Toronto. Je suis coordonnateur des affaires publiques. Je m'occupe essentiellement de promouvoir les lignes de conduite de notre association, nos documents de discussion et ainsi de suite, auprès du gouvernement fédéral.

Au nom de notre association et de notre président, M. Art Braid, je tiens à vous remercier d'avoir invité notre association à témoigner devant votre comité ce soir. Nous vous en sommes reconnaissants.

[*Text*]

I am going to give you a brief history of who we are and how we arrived at our recommendations, which you have before you. This will allow for about 20 to 25 minutes of discussion and question and answer. I don't want to monopolize the time rehashing what I have written and what you have before you.

Our association has 10 divisions in each province. We see about 1,500 new clients each year, normally what you would call persons with mobility impairments, people who use wheelchairs, other disease groups, and such.

In over three years we have placed some 2,300 disabled people into the labour force in Canada from coast to coast, and during that time we have placed about 1,000 disabled individuals into the educational system—whether it be university, college, training, job retraining—in the myriad of educational facilities.

CPA nationally has about 35,000 members and subscribers from coast to coast, and our journal *Caliper* has a distribution of about 15,000 on a quarterly basis.

We are a multi-faceted organization that provides direct counselling services to our disabled constituency from coast to coast. Our counsellors in each province provide community development advocacy. They do a lot of advocacy work at the community level on such issues as busing, housing, transportation—these types of issues. They provide information services, such as where a disabled person can find housing. We provide educational placement services from coast to coast and as well an education placement service. Our counsellors thoroughly provide generic counselling skills to disabled people, making them comfortable with their disability if they happen to be newly injured, that type of sociological, psychological counselling that is required from time to time by disabled people.

Our experience since 1945 has helped us gain some knowledge and insight to aid our members effectively, and it gives us a relatively unique insight into federal issues, including the Employment Equity Act, which brings us to our topic.

I am going to highlight a couple of key areas in our brief. The first one is we conclude, based on our studies, that no quota systems for disabled be instituted. We are asking this committee not to recommend quotas.

We are looking for a decrease in the paperwork if an employer is complying with the act and to employers who show material changes each year in hiring the disabled.

Third, we would like to see the role of the Canadian Human Rights Commission expanded, or a separate employment equity commission established. We also want to see the allowance of discretion for employers to count visibly

[*Translation*]

Je vais d'abord expliquer brièvement qui nous sommes et pourquoi nous formulons les recommandations que vous avez sous les yeux. Cela nous laissera de 20 à 25 minutes pour une discussion et une période de questions et réponses. Je ne veux pas passer tout notre temps à revenir sur ce que j'ai écrit et ce que vous avez sous les yeux.

Notre association compte 10 divisions, une dans chaque province. Nous voyons environ 1,500 nouveaux clients chaque année, surtout des personnes qui ont une mobilité réduite, soit des personnes qui utilisent des fauteuils roulants, qui sont frappés de diverses maladies, et ainsi de suite.

Depuis plus de trois ans, nous avons trouvé de l'emploi pour quelque 2,300 personnes handicapées au Canada d'un océan à l'autre et nous avons placé environ 1,000 personnes handicapées dans le système d'enseignement, que ce soit à l'université, dans un collège, dans un programme de formation ou dans un programme de recyclage.

Notre association compte environ 35,000 membres et abonnés d'un océan à l'autre et notre journal trimestriel *Caliper* est tiré à environ 15,000 exemplaires.

Nous sommes une association multidisciplinaire qui fournit des services d'orientation directe aux personnes handicapées d'un bout à l'autre du pays. Nos conseillers dans chaque province fournissent des services de promotion des intérêts des personnes handicapées au niveau communautaire. Ils font beaucoup à l'échelon local dans des domaines comme les services d'autobus, de logement, de transport et ainsi de suite. Ils fournissent aussi des services d'information, par exemple pour dire aux personnes handicapées où elles peuvent trouver des logements appropriés. Nous fournissons des services de placement dans les établissements d'enseignement d'un océan à l'autre. Nos conseillers fournissent des services d'orientation en tous genres aux personnes handicapées, notamment pour aider les personnes nouvellement handicapées à s'habituer à leur handicap et pour fournir l'appui sociologique ou psychologique dont les personnes handicapées peuvent avoir besoin de temps à autre.

Tout ce que nous avons fait depuis 1945 nous a aidé à acquérir les connaissances nécessaires pour aider nos membres et nous a donné une perspective particulière à l'égard des questions de compétence fédérale, y compris la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ce qui nous amène à la question à l'étude aujourd'hui.

Je voudrais mettre en lumière certaines questions clés dont nous traitons dans notre mémoire. Tout d'abord, nos études nous mènent à conclure qu'on ne doit pas instaurer de système de quotas pour les personnes handicapées. Nous demandons donc au comité de ne pas recommander de tels quotas.

Nous voudrions que l'on réduise la paperasserie administrative pour les employeurs qui se conforment à la loi et pour ceux qui peuvent montrer chaque année qu'ils engagent plus de personnes handicapées.

Troisièmement, nous voudrions que la Commission canadienne des droits de la personne joue un rôle plus important ou bien que l'on crée une commission distincte pour l'équité en matière d'emploi. Nous voudrions aussi que

[*Texte*]

disabled persons. We are asking that the definition not be changed under the act, and we ask that the act cover federal government departments and that the government take a leadership role in hiring disabled people in Canada.

While we may be in sharp contrast to other groups and individuals, I might add that our recommendations were developed after the in-depth analysis of our education and job placement survey, which we provided to you, and after a basic policy orientation meeting we had in Edmonton of this year at our annual general meeting. And this was discussions from coast to coast.

Our experience shows a decrease in job-ready, education-ready disabled people in Canada. We cannot fill some entry level placements now, and we are finding shortages of qualified disabled people, even when we are asked to supply them.

The legislation, therefore, was a welcome, wanted and desired act in itself. However, the results with respect to disabled persons are suspect, open to interpretation, and are relatively inconsistent.

• 2120

We put the cart before the horse with this piece of legislation. We introduced a sweeping, new, and innovative piece of legislation, but we did not create the infrastructure to ensure disabled people would leave the comfort—and I emphasize "the comfort"—of the social welfare net in Canada. We did not address the issue of disincentives. We did not address the issue of training. We did not address the issue of retraining. We did not address the issue of education. We did not address the issue of social skills development in Canada. In fact, we put a piece of legislation forward and expected disabled people suddenly to materialize, I guess out of the woodwork, and be thrust into employment opportunities.

In effect, what you have seen in the reporting mechanisms is that over four years terminations, except for one year, have exceeded hirings. I won't bore you with the details. I'm sure you've seen fact after fact after fact over four years of the Employment Equity Act. I won't rehash those. Suffice it to say we have an infrastructure problem in Canada, which also must be addressed. That's why our recommendations would probably be seen as going against what others are presenting in terms of mandatory quotas, definitional changes, and such.

Finally, I just want to say our experience has shown that disabled people are not using the federal government programs to the degree one would expect—the educational programs provided by the federal government such as VRDP, the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act, and the CEIC programs that are available to help place people directly into the labour force. The Canadian Paraplegic Association finds these agencies, or these federal government

[*Traduction*]

l'on donne une certaine marge de manoeuvre aux employeurs pour ce qui est de compter les personnes ayant un handicap visible. Nous demandons que la définition contenue dans la loi ne soit pas modifiée et nous demandons que la loi s'applique aux ministères du gouvernement fédéral et que le gouvernement joue un rôle de chef de file pour ce qui est d'employer des personnes handicapées au Canada.

Nos recommandations sont peut-être contraires à celles d'autres groupes et d'autres particuliers, mais j'ajoute que nous les avons formulées après une analyse approfondie de notre sondage sur le placement dans le système d'enseignement et dans la main-d'oeuvre, que nous vous avons fourni, et après une réunion d'orientation des politiques, tenue à Edmonton cette année lors de notre réunion générale annuelle, et après avoir tenu des consultations d'un océan à l'autre.

Nous avons constaté une baisse du nombre de personnes handicapées prêtes à occuper un emploi ou à suivre des cours au Canada. Nous avons déjà du mal à trouver des candidats au premier niveau et nous constatons qu'il y a une pénurie de personnes handicapées compétentes lorsqu'on nous demande de trouver quelqu'un.

La loi en soi était tout à fait souhaitable et bienvenue, mais les résultats en ce qui concerne les personnes handicapées sont suspects, peuvent donner lieu à diverses interprétations et manquent d'uniformité.

On a mis la charrue avant les boeufs. Le gouvernement a présenté une texte de loi innovateur d'application générale, mais sans créer l'infrastructure nécessaire pour faire en sorte que les personnes handicapées soient prêtes à abandonner le confort, et j'insiste sur le mot «confort», du réseau de programmes d'aide sociale au Canada. On n'a pas songé aux facteurs dissuasifs, ni à la formation, ni au recyclage, ni à l'enseignement, ni au développement de compétences sociales. Ce qu'on a fait, c'est de présenter une texte de loi et de croire que les personnes handicapées se révéleraient du jour au lendemain pour profiter des possibilités d'emploi.

Vous avez pu constater grâce au mécanisme de rapport que, depuis quatre ans, le nombre des cessations d'emploi chaque année, sauf une exception, a dépassé celui des embauchés. Je n'entrerai pas dans les détails. Je suis certain que vous avez pu constater la même chose depuis l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il y a quatre ans. Je ne reviendrai pas là-dessus. Qu'il suffise de dire qu'il existe un problème d'infrastructure au Canada auquel nous devrions nous attaquer. C'est pourquoi nos recommandations sont sans doute contraires à ce que d'autres proposent relativement à l'établissement de quotas obligatoires, à des changements de définition et ainsi de suite.

Enfin, nous avons constaté que les personnes handicapées ne se servent pas autant qu'on aurait pu s'y attendre des programmes du gouvernement fédéral dans le domaine de l'enseignement, par exemple le programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées et les programmes de placement de la CEIC. D'après l'Association canadienne des paraplégiques, les personnes handicapées évitent d'avoir affaire à ces organismes ou ministères du

[*Text*]

departments, are being circumvented because, I would say, of undue paperwork constraints, and sometimes an unwillingness for these government programs to address the needs we require specifically. It's "we'll tell you what to do", as opposed to allowing CPA to utilize these programs in an effective and efficient manner.

For example, our statistics show that of 1,615 disabled people placed in work in Canada, only 265 utilized some form of federal government program. That's a rather astonishingly low number, considering the amount of money that goes into these programs in Canada. I think it highlights one of the problems we're facing. We're facing a dilemma here: do we enhance employment equity legislation without enhancing these other programs, or do we ask this committee in its recommendations also to send a message to the government that these other infrastructure needs must also be addressed?

In our education placements, 14% use a federal program, while some 48% use a federal-provincial shared-cost program such as VRDP. Again, you would expect a higher utilization rate in all these programs.

I will sum up by saying we have taken in our brief a somewhat pragmatic approach, probably an approach contrasting somewhat with what other groups are advancing. But looking at the catchment base available to disabled people in Canada in terms of our specific membership is perhaps all we can expect right now. We have to catch up on things such as the educational, the social skills development areas, before we can expect disabled people magically to appear in the labour market. They just will not leave the "comfort of the social welfare net".

It's almost too costly for disabled people to work in Canada now. We've hammered that point home with the finance department time and time again. We spoke to Mr. Mazankowski about it last week. We've spoken to him about it before. We've spoken to Mr. Wilson about it; previous governments. The disincentives that exist in the system to get disabled people out there to work are enormous right now, and are building almost on a daily basis. If you go for sweeping, radical reform in the Employment Equity Act, I say almost with certainty you're doomed to failure within the next five years.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Pyc.

• 2125

Mrs. Clancy: Thank you very much, Mr. Pyc, and thank you for your presentation. I have a number of questions, but I know we have time restrictions, so I will go with the one I decided to ask you when I first looked at your brief.

[*Translation*]

gouvernement fédéral à cause, à mon avis, d'une trop grande paperasserie administrative et du fait que les responsables de ces programmes ne semblent pas toujours prêts à répondre à nos besoins précis. On est toujours prêt à nous dire quoi faire au lieu de laisser l'ACP libre d'utiliser ces programmes de façon efficace.

Par exemple, les chiffres que nous avons recueillis indiquent que, sur 1,615 personnes handicapées qui ont trouvé un emploi au Canada, seulement 265 ont eu recours à un programme quelconque du gouvernement fédéral. C'est remarquablement peu, compte tenu de l'argent consacré à ces programmes au Canada. Cela fait bien ressortir l'un des problèmes que nous avons. Nous nous trouvons devant un dilemme: faut-il bonifier la Loi sur l'équité en matière d'emploi sans bonifier aussi ces autres programmes ou faut-il demander au comité de signaler au gouvernement qu'il faut aussi répondre à ces autres besoins d'infrastructure?

Parmi les clients qui utilisent nos services de placement dans le système d'enseignement, 14 p. 100 ont recours à un programme fédéral et 48 p. 100 à un programme fédéral-provincial à frais partagés comme le Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées. On pourrait s'attendre à un taux d'utilisation de tous ces programmes plus élevé.

Je résumerai en disant que nous adoptons une approche quelque peu pragmatique dans notre mémoire, contrairement probablement à ce que d'autres groupes ont fait. Mais peut-être que tout ce que nous pouvons faire pour l'instant, c'est de considérer l'ensemble des services offerts aux personnes handicapées du Canada dans la mesure où nos propres membres en profitent. Nous devons améliorer les compétences des personnes handicapées dans le domaine éducationnel et social avant de penser qu'elles vont par magie s'intégrer au marché du travail. Elles ne sont tout simplement pas prêtes à abandonner le confort des programmes d'aide sociale.

Cela coûte presque trop cher aux personnes handicapées de travailler au Canada à l'heure actuelle. Nous l'avons répété à maintes reprises au ministère des Finances. Nous en avons parlé à M. Mazankowski la semaine dernière. Nous lui avions déjà signalé le problème. Nous en avions parlé à M. Wilson et aux ministres des gouvernements antérieurs. Il y a toutes sortes de facteurs qui dissuadent les personnes handicapées de se trouver un emploi dans le système actuel, et ces obstacles deviennent de plus en plus nombreux. Si vous décidez de remanier radicalement la Loi sur l'équité en matière d'emploi, je suis à peu près certain que tout s'effondrera d'ici cinq ans.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Pyc.

Mme Clancy: Merci beaucoup monsieur Pyc et merci également pour votre exposé. J'ai plusieurs questions à vous poser, mais comme je sais que mon temps est limité, je vais vous poser celle qui m'est tout de suite venue à l'esprit lorsque j'ai lu votre mémoire.

[*Texte*]

In one of your recommendations you talk about Revenue Canada's T2201 certificate of disability, and you say it's a more accurate means of defining disability than the self-identification, and we have certainly heard from a lot of different employers that self-identification, particularly with the disabled, is a problem. I wonder if you could just describe what this certificate of disability is, or how it works.

Mr. Pyc: The T2201 is granted by Revenue Canada to make disabled people eligible for what is called the disability tax credit, DTC. That certificate is signed by a physician and states you are severely disabled and you are markedly restricted in your activities of daily living. As such, under the terms of the T2201, you would be visibly disabled. You would have a disability that manifests itself to anybody looking at you.

Mrs. Clancy: But that wouldn't necessarily cover, say, for example, a person with epilepsy or other minor. . .the terms are relative, but there might be certain disabilities that would be left out of that.

Mr. Pyc: That's right. That's why we recommend the counting of visibly disabled people only, and the maintenance of the questionnaire for the remaining disabled people. In effect, an employer would have the discretion to count, for example, 10 employees in his department in wheelchairs, and mark that down on his form, then send out the forms to the remaining employees. The forms would say, we have counted the visibly disabled persons under our employ, but under the act we are still required to count the remainder.

That would still allow for the self-declaration, but of those disabilities you refer to. I think experience has shown too, that people with. . . This is a funny point. If people think they are going to get a special measure, they will declare based on the need for a special measure.

Let me give you a perfect example—the whole thing about disabled parking permits. It is probably one of the most abused systems in the world. Everybody and their uncle has a disabled parking permit so they can park close to the doors. The number of permits issued far exceed the number of disabled people. People put them on their dashboard when they belong to their mother, because they get a special measure. They are able to pull in to the front door of the local grocery store, hop out of their car—and I've seen them do it all the time. I live right across from a grocery store, and it's appalling, the abuse of the system.

If people see a special measure, they will declare. Experience shows that people with hidden disabilities are less inclined to declare their hidden disability. But people who you would not say are specifically disabled under any definitional approach may declare disability hoping to achieve a special measure. You see what I mean? That's sort of the paradox of the legislation you have.

So you have some people with epilepsy who may say, I don't want to declare because if they find out they are going to fire me, whereas you have somebody with a mild disability, what we call the stubbed-toe society types. Somebody stubs

[*Traduction*]

Dans une de vos recommandations, vous mentionnez le certificat d'invalidité T2201 de Revenu Canada, soulignant qu'il s'agit d'un moyen plus précis que la déclaration personnelle pour définir le handicap. Beaucoup d'employeurs différents nous ont indiqué que la déclaration personnelle pose problème, surtout avec les personnes handicapées. Est-ce que vous pourriez nous parler de ce certificat d'invalidité et nous dire comment il fonctionne.

M. Pyc: Les personnes handicapées doivent remplir le formulaire T2201 de Revenu Canada pour être admissibles au crédit d'impôt pour personnes handicapées. Ce certificat doit être signé par un médecin attestant que le malade est gravement handicapé et qu'il rencontre beaucoup de difficultés dans ses activités quotidiennes. Revenu Canada reconnaît qu'une telle personne souffre d'un handicap visible. Il est évident pour n'importe quel observateur.

Mme Clancy: Mais, ce certificat ne permet pas de repérer par exemple les personnes souffrant d'épilepsie ou d'autres troubles mineurs plus ou moins graves. . . certains handicaps ne sont probablement pas pris en compte.

M. Pyc: C'est pourquoi nous recommandons de compter uniquement les personnes souffrant d'un handicap visible et de garder le questionnaire pour les autres personnes handicapées. De cette manière, un employeur aurait la possibilité de déclarer par exemple sur le formulaire 10 employés handicapés en fauteuil roulant et de distribuer les formulaires à remplir personnellement par les autres employés. Le formulaire préciserait que le nombre de personnes souffrant d'un handicap visible ont été comptés et indiquerait qu'en vertu de la loi, il faut également signaler les autres.

Les gens pourraient continuer à déclarer personnellement les handicaps dont ils souffrent. L'expérience nous a montré que les gens. . . Il est amusant de constater que les gens n'hésitent pas à remplir une déclaration s'ils jugent qu'ils peuvent bénéficier de mesures spéciales.

Le permis de stationnement pour handicapés en est un exemple parfait. C'est probablement un des systèmes qui occasionne le plus de fraude. Tout le monde veut obtenir un permis de stationnement pour handicapés, afin de pouvoir se garer n'importe où, près des portes d'entrée. Il y a en circulation beaucoup plus de permis qu'il n'y a de personnes handicapées véritables. Les gens empruntent le permis d'un membre de leur famille et le placent sur le tableau de bord pour obtenir des privilèges. Cela leur permet de se garer juste devant la porte de l'épicier, pour n'avoir qu'un pas à faire. . . Je constate quotidiennement cette fraude du système, puisque j'habite en face d'une épicerie.

Les gens n'hésitent pas à faire une déclaration s'ils peuvent obtenir un privilège. L'expérience démontre que les personnes qui souffrent d'un handicap non visible sont plus réticentes à en faire la déclaration. En revanche, bien des gens qui ne souffrent d'aucun handicap précis seraient tout à fait prêts à se déclarer handicapés pour obtenir un privilège spécial. Vous voyez ce que je veux dire? Voilà le paradoxe qu'engendre la loi.

Par exemple, une personne souffrant d'épilepsie hésitera à déclarer cette maladie de crainte d'être renvoyée, alors qu'un individu n'ayant qu'un léger handicap n'hésitera pas à le déclarer s'il peut obtenir en échange un privilège spécial.

[*Text*]

their toe and declares their disability, hoping to achieve a special measure. Do you see what I mean? They will declare their disability, maybe even loud and clear—oh, I'm disabled. Clearly, they have to limp around the desk. They claim to be disabled on the job, and hope to achieve some sort of special measure.

It is that whole notion of special measures that draw people out of the woodwork, as part of the counting. So that is why we recommend a two-tier structure, which is the T2201 approach, which is visible, then the self-declaration for those who are interested in declaring. I think you would see substantially different numbers.

Mr. Nunziata: Just further on the definition of disability, I am not clear what Mr. Pyc is suggesting. I thought I heard him say he is supportive of the definition in the regulations. Is that the case?

Mr. Pyc: Well, we were suggesting the two-tier approach to it. One is you give employers discretion to count, without self-declaration, the visibly disabled people under their employ. Secondly, you allow the employers to submit their questionnaires to the remaining population of their employees.

Mr. Nunziata: Okay, if that's the case then, under the definition in the regulations, I can be considered physically disabled. I wear glasses.

Mr. Pyc: That's right.

• 2130

Mr. Nunziata: All the definition says is that I have to have a persistent physical impairment; I do. I can consider myself to be disabled and I can identify myself. It seems the definition is fairly broad, some would argue too broad because it could lead to people identifying themselves to be disabled for the purposes of enhancing their employment opportunities.

Mr. Pyc: That was exactly my point earlier: people will declare for the sake of declaring. The problem with the definition, though, is that if you narrow it to the T2201, this committee is going to have to develop an arbitrary number of what percentage represents the population of disabled people. It won't approach 15%.

If you suggest taking the definition to, for example, include form T2201, I would probably say a representation of disabled people would be expected to approach 4% to 6%, as opposed to the current 15%.

Mr. Nunziata: I see. But there is an area in between.

Mr. Pyc: Absolutely.

Mr. Nunziata: Another witness suggested the definition involve significantly impaired as opposed to just persistent physical impairment.

Mr. Pyc: You're saying another group recommended that?

[*Translation*]

C'est la société des ongles incarnés. Il suffit d'avoir un ongle incarné pour pouvoir prétendre à un privilège spécial. Vous voyez ce que je veux dire? Il y a des gens qui n'hésitent pas à se déclarer handicapés, parfois même de manière tapageuse. Il faut les voir se déplacer avec peine et prétendre être handicapés, dans l'espoir d'obtenir un privilège quelconque.

C'est à cause de ces privilèges que certains se font passer pour handicapés. C'est pourquoi nous recommandons une structure double dont le premier volet serait le certificat T2201, qui permet de dénombrer les personnes souffrant d'un handicap physique visible, tandis que le deuxième volet serait la déclaration personnelle. À mon avis, les chiffres seraient tout à fait différents.

M. Nunziata: J'aimerais avoir des précisions au sujet de la définition d'invalidité que propose M. Pyc. Je croyais qu'il était pour l'inclusion d'une définition dans le règlement. Est-ce que c'est le cas?

M. Pyc: Eh bien, nous proposons une approche en deux volets. Le premier volet consiste à donner aux employeurs la possibilité de faire eux-mêmes le compte de leurs employés souffrant d'un handicap visible. En un deuxième temps, les employeurs remettraient des questionnaires aux autres membres de leur personnel.

M. Nunziata: Par conséquent, d'après la définition du règlement, je peux être considéré comme ayant un handicap physique puisque je porte des lunettes.

M. Pyc: C'est exact.

M. Nunziata: D'après la définition, il suffit que je souffre d'une déficience physique durable; c'est le cas. Je peux donc me considérer comme handicapé et me déclarer comme tel. Il me semble que la définition est assez large, peut-être même trop large au gré de certains, puisqu'elle peut encourager certaines personnes à se déclarer handicapées pour augmenter leur chance de décrocher un emploi.

M. Pyc: C'est exactement ce que je disais tout à l'heure: il y a des gens qui n'hésiteront pas à se déclarer handicapés. Le problème, avec la définition, c'est que le comité devra, si on la limite à la déclaration T2201, préciser de manière arbitraire le pourcentage de handicapés au sein de la population. Ce pourcentage serait loin de 15 p. 100.

D'après moi, en appliquant la définition et en tenant compte du formulaire T2201, je pense qu'on pourrait constater que le pourcentage de personnes handicapées varie de 4 à 6 p. 100. On est loin des 15 p. 100 actuels.

M. Nunziata: Je comprends. Mais il y a une marge entre les deux.

M. Pyc: Absolument.

M. Nunziata: Un témoin a proposé que la définition fasse état d'une déficience grave plutôt que d'une déficience physique durable.

M. Pyc: Un autre groupe a présenté une recommandation en ce sens?

[*Texte*]

Mr. Nunziata: Or suggested it. It was another witness that used the word "significant" to define impairment.

Mr. Pyc: Well, I'm not sure. I'm just explaining how we see it, and I'm not sure what other groups have presented to you.

Mr. Nunziata: Just one final question. Are you aware of any difficulties over the last five years with this particular definition?

Mr. Pyc: I'm aware banks have filed litigation because they say their counts are low when in fact they say it's higher. I'm aware of companies who have stated they've made accommodations for people using wheelchairs, for example, who don't declare their disability.

So I'm aware there are problems with the self-declaration component of it, and I know there's pending litigation. The Toronto-Dominion Bank and the Bank of Nova Scotia have sought litigation. It's being handled through Blake, Cassels and Graydon in Toronto.

So, yes, there are problems with the definitional approach, which is why we are saying, allow the visibly disabled to be counted and still use the system you have for self-declaration, because that would address the problem of people who feel they're disabled on the job, who may actually have a bona fide disability that may not be visible.

Mr. Nunziata: Yes, but what's a visible disability?

Mr. Pyc: You would know if I wheeled into an interview with you. You would not know if I walked into your office and I had uplifts; you would not know that.

Mr. Nunziata: What if a person is missing a few fingers. Is that a visible disability?

Mr. Pyc: I don't think under the act that would qualify as a visible disability, because under visible disability, we're structuring it more to the T2201, which is severely disabled.

Mr. Nunziata: Okay.

Mr. Pyc: There are severe, moderate and mild disabilities. Severe is a T2201.

Mr. Nunziata: Right.

Mr. Pyc: You can't go wrong there. You are visibly disabled under that system 99.9% of the time. There's going to be the odd exception.

Under mild to moderate, for the most part, are disabilities that are not as visible—particularly mild, you see. This is the hard problem with disability. There are three ranges of disability. Your disability might be considered mild, but for the purposes of the act, you constitute a disabled person.

Mr. Nunziata: Doesn't it depend on the occupation, though? If you're not using your hands and you're missing hands, then it's really not—

Mr. Pyc: Well, that goes for the definition that says, do you feel disabled on this job? It would be occupational-sensitive then. If you're climbing a telephone pole and you need your hands and you have no hands or feet, it's pretty evident you're going to feel disabled climbing the telephone pole. But if you wear glasses, you may not feel as sensitive to that telephone pole.

[*Traduction*]

M. Nunziata: Ou a proposé ce genre de définition. Un aure témoin a utilisé le qualificatif «grave» pour définir la déficience.

M. Pyc: Je ne peux pas me prononcer là-dessus. Je me contente d'expliquer notre point de vue. Je ne sais pas ce que les autres témoins vous ont dit.

M. Nunziata: Une dernière question. Avez-vous eu connaissance de certaines difficultés dues à cette définition au cours des cinq dernières années?

M. Pyc: Je sais que certaines banques contestent les chiffres, affirmant que, dans les faits, les personnes handicapées sont plus nombreuses. Je sais que deux sociétés ont affirmé qu'elles ont dû faire des aménagements pour des personnes en fauteuil roulant qui n'ont pas déclaré leur handicap.

Par conséquent, je sais que la déclaration personnelle pose certains problèmes et qu'il y a un litige en cours. La Banque Toronto-Dominion et la Banque de Nouvelle-Écosse ont fait des réclamations à ce sujet. L'affaire est entre les mains de Blake, Cassels et Graydon de Toronto.

La méthode fondée sur la définition présente certains problèmes, et c'est pourquoi nous recommandons de dénombrer les personnes ayant un handicap visible et de continuer d'appliquer le système de la déclaration personnelle, qui permet de dénombrer les travailleurs handicapés qui ont véritablement un handicap non visible.

M. Nunziata: Oui, mais qu'est-ce qu'un handicap visible?

M. Pyc: Eh bien, vous auriez remarqué que j'étais handicapé si je m'étais présenté à une entrevue avec vous en fauteuil roulant. Par contre, vous ne pourriez pas deviner si je porte ou non des prothèses.

M. Nunziata: Est-ce qu'on pourrait considérer qu'une personne qui a perdu deux doigts a un handicap visible?

M. Pyc: Je ne pense pas que cela pourrait être considéré comme un handicap visible en vertu de la loi, puisque nous interprétons le handicap visible en fonction du formulaire T2201 qui le considère comme un handicap grave.

M. Nunziata: Très bien.

M. Pyc: Il y a des handicaps graves, moyens et légers. Le handicap grave relève du formulaire T2201.

M. Nunziata: Très bien.

M. Pyc: On ne peut pas faire erreur. Dans 99,9 p. 100 des cas, le système repère les handicaps visibles. À cela, il faut ajouter quelques rares exceptions.

Les handicaps de légers à moyens ne sont généralement pas visibles. C'est surtout le cas des handicaps légers. Le problème avec les handicaps, c'est qu'il y a en a trois catégories. Une personne peut être considérée comme handicapée par la loi même si elle n'est atteinte que d'un handicap léger.

M. Nunziata: Mais, est-ce que cela ne dépend pas de l'emploi? Un manchot qui n'a pas besoin de ses mains pour travailler n'est pas vraiment considéré comme un handicapé...

M. Pyc: C'est pour cela que la définition prévoit de demander aux employés s'ils se sentent handicapés dans l'exercice de leurs fonctions. Elle tient compte de l'emploi. Il est évident qu'une personne qui a perdu une main ou un pied aura de la difficulté à escalader un poteau téléphonique. Par contre, une personne qui porte des lunettes n'aura pas de difficulté à le faire.

[*Text*]

This is a problem this committee really has to wrestle with; it's this whole definitional approach. We're saying, tow the line for a while here and let's see what happens, but let's give employers a bit more discretion. That's really what we're saying. Don't go around and change it, add "specific this" and "where to this" and those other things. Keep it simple. It will still be doomed to failure. We have all these other infrastructure problems, and if you go around tinkering with the definition, tightening things up, making it harder for employers, they are just not going to get the people. The worst nightmare of the fellow who spoke before me, from the Fraser Institute, will come true. They will hire disabled people because they have to hire them, not because they want to hire them and supplement their staff in any reasonable way.

• 2135

What we are suggesting is that this approach will allow companies to hire disabled people because they want to hire disabled people, not because they have to for numerical counting. That is what is going to happen if you start tightening things up. Just to get their numbers shored up under some tight, tight definition, they will simply go out and hire 10 or 20 disabled people, get their numbers up, and who knows what?

The number of disabled people being laid off now in the provincial civil service, for example, is amazing. All those contract people who were hired last year are being let go this year. All those departments are going to show nice high numbers of disabled people representation, but this year they were all let go. They were put on temporary work assignment. Our Ontario division, which places most of these people, is having a heck of a time with all these temporary jobs in the provincial civil service because the commitment to employment equity is not there, is not present, which is why we recommend it at the the federal level.

The Chairman: Thank you. We will let Mr. Skelly wrestle with this.

Mr. Pyc: It's a tough one.

Mr. Skelly: You mentioned twice in your presentation, and you put it in quotes, "the relative comfort" of the social welfare net. We heard from the disabled persons employment equity group who didn't talk about it as "the relative comfort". They talked about 80% being unemployed, they talked about being isolated, not being able to get into employment and use skills that they already have, degrees, certificates, skills that they had in some cases before they became disabled.

Your indicated that 90% of your clients were placed in jobs that pay less than $25,000 a year. I am wondering what are the comforts of this social welfare net.

Mr. Pyc: Our experience has shown, first of all, that disabled people working in these low-end jobs really want to work. These are entry-level positions. We don't profess to be an organization placing professionals—doctors, lawyers and

[*Translation*]

Voilà un problème sur lequel le comité doit vraiment se pencher; il faut vraiment analyser toute la définition. Quant à nous, nous recommandons de s'adapter aux circonstances et de voir comment les choses se passent, mais de donner un peu plus de latitude aux employeurs. Voilà ce que nous recommandons. Ne la modifiez pas en ajoutant des choses inutiles. Optez pour la simplicité. De toute façon, la chose est vouée à l'échec. Il y a tous ces autres problèmes d'infrastructure, et si vous modifiez la définition, si vous rendez les choses plus difficiles pour les employeurs, ils ne vont tout simplement pas embaucher des personnes handicapées. Le cauchemar évoqué par le témoin précédent du Fraser Institute deviendrait alors réalité. Les employeurs embaucheront des handicapés parce qu'ils seront obligés de le faire et non pas pour compléter leur personnel.

Nous proposons de permettre aux sociétés d'embaucher des personnes handicapées lorsqu'elles le jugent nécessaire et non pas pour se conformer à des quotas, comme ce serait le cas si vous décidez d'appliquer la définition de manière plus stricte. En cas de durcissement de la définition, les entreprises seraient tout simplement tentées d'embaucher une dizaine ou une vingtaine de personnes handicapées pour faire augmenter leur pourcentage.

À ce sujet, le nombre de personnes handicapées licenciées par la fonction publique provinciale est tout simplement énorme. Tous les employés contractuels embauchés l'an dernier sont licenciés cette année. Tous ces ministères vont pouvoir se vanter d'avoir engagé de nombreux handicapés. La vérité, c'est qu'ils occupaient des emplois temporaires et qu'ils sont tous licenciés cette année. Notre section ontarienne, qui s'occupe du placement de la plupart de ces personnes, a énormément de difficultés avec tous ces emplois temporaires. La fonction publique provinciale n'a pris aucun engagement relativement à l'équité en matière d'emploi. C'est pourquoi nous recommandons que ce principe soit adopté au niveau fédéral.

Le président: Merci. Je vais laisser M. Skelly se pencher sur cette question.

M. Pyc: Ce n'est pas une question facile.

M. Skelly: Vous avez évoqué, à deux reprises, le «confort relatif» des programmes de bien-être social. Le groupe qui est venu témoigner au sujet de l'équité en matière d'emploi pour les handicapés ne serait pas d'accord avec vous au sujet du «confort relatif». D'après ce groupe, 80 p. 100 des personnes handicapées sont sans emploi, isolées et incapables de trouver du travail et d'utiliser les compétences qu'elles ont déjà, les diplômes, les certificats et les compétences qu'elles avaient parfois avant de devenir handicapées.

Vous indiquez que 90 p. 100 de vos clients obtiennent des emplois rémunérés à moins de 25,000$ par an. Je me demande quel est le confort que leur apportent le réseau des programmes d'aide sociale.

M. Pyc: D'après notre expérience, les personnes handicapées qui occupent ces emplois très modestes ont avant tout le désir de travailler. Ces emplois sont des postes de premier échelon. Nous n'avons pas la prétention d'être une

[*Texte*]

all these other types. These are entry-level. Those people earning these low wages would probably still qualify for some sort of federal government support. These people might be called testing the water, so to speak. We're finding a consolidation and a retrenchment backward, though, where they don't even want to test the water any more.

If you leave the social welfare net and you make over the threshold allowed under the federal shared-cost programming system, you lose your subsidized housing. In some cases you lose your $50 a month hydro credit. In Hamilton, in the province of Ontario, there are hydro credits. You lose all your disability expenses, your wheelchairs, your medical devices. If you are a respiratory-dependent quadriplegic, you lose the $40,000 cost of a respirator, plus your back-up respirator. You lose all of these systems, your $109 a month rent and such, if you happen to be lucky enough to get subsidized housing. So there is a margin of comfort in the social welfare net. And there is an inherent risk in becoming employed.

I took a risk in becoming employed when I started at a very low income. I had to commute from Hamilton to Toronto. I still do, and I have been doing it for four years. But I decided at that particular point—I had been a stock broker—I was going to get off the system. The market crashed in December 1987. Any of you who had stocks remember it very well.

Mr. Nunziata: October.

Mr. Pyc: Pardon me, it was on October 19, 1987, and in December they closed our office.

Anyway, I decided I would leave unemployment insurance, and I went to work. I took a job at very low pay and commuted. I lost my benefits, and for a while there I lost my ability to compensate for my medical expenses. Once I was able to show that I could do the job, fulfil the position, commute every day from Hamilton to Toronto with my own vehicle, I maintained the job. I still live in Hamilton and I still commute back and forth.

• 2140

That was the risk of taking that job and then losing these benefits. That is a risk a lot of disabled people have to face. It's a judgment they have to face. Do I leave social welfare and try to get into the market, or do I keep the cheques coming in monthly, with my subsidized housing and my medical expenses paid for?

In our constituency, the disabled people... This wheelchair is $3,000. With a cushion, you add on $400. It's $3,400 for this piece of equipment. I get 75% of it paid. The other 25% I have to pay out of my pocket. It's still almost

[*Traduction*]

agence de placement pour des médecins, des avocats et autres professionnels. Nous proposons des postes de premier échelon assortis de salaires faibles, dont les titulaires peuvent encore bénéficier d'une forme quelconque d'aide du gouvernement fédéral. En quelque sorte, ces gens-là sont des cobayes. Pourtant, on constate une diminution de ce genre d'activités, car les gens n'acceptent plus d'être des cobayes.

Une personne handicapée qui décide de travailler perd les privilèges sociaux dont elle bénéficiait jusque là et, si son salaire dépasse la limite permise par le système fédéral à frais partagés, elle n'a plus droit à un logement subventionné. Dans certains cas, elle perd son crédit mensuel d'électricité de 50$. Certains habitants de Hamilton, en Ontario, bénéficient de crédits d'électricité. Un personne handicapée qui se trouve dans une telle situation perd toutes ses dépenses pour invalidité, ses subventions pour fauteuil roulant et appareils médicaux. Un quadriplégique qui a besoin d'un respirateur perd l'allocation de 40,000$ pour l'achat d'un respirateur et d'un respirateur de secours. Il perd tous ses avantages, ainsi que le privilège de ne payer que 109$ de loyer par mois s'il a la chance de vivre dans un logement subventionné. Par conséquent, les mesures d'aide sociale garantissent un certain confort et les personnes handicapées prennent un risque en acceptant de travailler.

J'ai moi-même pris ce risque en acceptant un travail très modeste. Je devais me déplacer de Hamilton à Toronto. Je l'ai fait pendant quatre ans et je continue à le faire. J'ai été courtier en bourse et à un moment donné, j'ai décidé de sortir du système. Le marché s'est effondré en décembre 1987. Tous les gens qui avaient des actions en bourse s'en rappellent très bien.

M. Nunziata: C'était en octobre.

M. Pyc: Excusez-moi, c'était en effet le 19 octobre 1987 et nos bureaux ont fermé au mois de décembre.

En tout cas, j'avais décidé de ne plus être chômeur et de me trouver un emploi. J'ai trouvé un emploi très mal payé qui me forçait à me rendre tous les jours à Toronto. J'ai perdu les avantages dont je bénéficiais jusque là et, pendant quelques temps, je n'ai pas pu être remboursé de mes frais médicaux. J'ai réussi à conserver cet emploi une fois que j'ai prouvé que j'étais capable d'exercer les fonctions requises et de me déplacer chaque jour de Hamilton à Toronto dans mon propre véhicule. J'habite toujours Hamilton et je continue à me déplacer chaque jour pour me rendre au travail.

J'ai pris le risque d'accepter cet emploi et de perdre certains avantages. C'est un risque auquel sont confrontés beaucoup de personnes handicapées. Elles sont amenées à prendre ce genre de décision et à se demander si elles préfèrent entrer sur le marché du travail et abandonner ainsi la protection sociale dont elles bénéficient, ou continuer à recevoir des chèques tous les mois, à bénéficier d'un logement subventionné et à ne pas se soucier de ses dépenses médicales?

Dans notre circonscription, les personnes handicapées... Mon fauteuil roulant coûte 3,000$. Pour le coussin, il faut ajouter 400$. En tout, ce matériel coûte 3,400$. Les trois quarts du coût sont subventionnés, mais je dois payer moi-

[*Text*]

close to $1,000, let's say, that I have to match. That's a pretty high risk to take, for somebody to say that this $4,000 would be paid completely by the provincial government. When I am working, I have to lay out that $1,000 myself, or in this case, $850. That comes out of my cash. I am not compensated for it in the tax system.

Mr. Skelly: At $25,000 a year, that's a half month's wages—two weeks.

Mr. Pyc: That's right. Under the tax system, I'm compensated 3% less my net income for my expenses, and I get a 17% credit on it. So if I spend $1,000 on medical expenses and I earn $30,000 a year, the income tax system pays me $17 for those expenses. That's what I get back for the $1,000 outlay for this wheelchair, which I need to work. We say this constitutes an unfair disadvange.

We're getting into a disincentive area, which is a bit off topic, I suspect, from the Employment Equity Act, and I apologize. But nonetheless, this shows the infrastructure problem that the Employment Equity Act faces with respect to disabled people. You really have to look at this. It's a very tough problem.

As I say, by tightening definitions, by fiddling with quotas and such, you will not get disabled persons representation in the labour force, and I guarantee it. Over the next five years we'll still be arguing the same points, with the same representation. You will not see an increase in representation unless there are significant changes in the infrastructure.

Mr. Skelly: So when you say infrastructure, you're talking about accommodations?

Mr. Pyc: I'm talking about accommodation. I'm talking about programs for disabled people, CEIC. I'm talking about educational opportunities for disabled people—training, retraining, ability to go to university, ability to go to college, social development, skill training, all these things. They are not there now for disabled people.

Mr. Skelly: Thank you very much.

Mme Duplessis: Cela me fait plaisir de vous revoir, monsieur Pyc. J'ai fait votre connaissance le jour du dépôt du budget.

Revenons un peu à la réponse que vous avez donnée à M. Skelly. Selon votre association, est-ce que la question de la formation professionnelle cadre avec celle de l'équité en matière d'emploi?

Mr. Pyc: Professional training in terms of disabled people, accessing, like legal school, medical school and such?

Mme Duplessis: Je vais vous poser une autre question pour vous aider à mieux répondre à celle-là. Est-ce que les actuels programmes de formation financés par le gouvernement fédéral sont pertinents?

[*Translation*]

même 25 p. 100 du prix d'achat. Par conséquent, je dois payer l'équivalent d'à peu près 1,000$. Une personne handicapée qui décide de travailler prend un risque assez grand, puisqu'elle perd ce montant de 4,000$ entièrement pris en charge par le gouvernement provincial. Si je travaille, je dois débourser moi-même 1,000$, ou plutôt 850$ dans ce cas. Je dois sortir cet argent de ma poche. Je n'ai aucun moyen de déduire ce montant de mon revenu.

M. Skelly: À 25,000$ par an, cela représente deux semaines de salaire.

M. Pyc: C'est exact. Le fisc m'autorise à déduire 3 p. 100 de mon revenu net pour frais médicaux et m'accorde un crédit de 17 p. 100. Par conséquent, si j'ai 1,000$ de frais médicaux et que mon revenu est de 30,000$ par an, j'ai droit à un remboursement de 17$. C'est tout ce que je peux obtenir pour une dépense de 1,000$ pour l'achat d'un fauteuil roulant dont j'ai besoin pour travailler. Nous estimons que nous sommes indûment pénalisés.

Cela nous amène à parler des effets dissuasifs du système et à nous écarter, je suppose, de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je m'en excuse. Cependant, cela illustre le problème d'infrastructure que pose la loi en ce qui a trait aux personnes handicapées. C'est un problème extrêmement délicat sur lequel vous devriez vraiment vous pencher.

Je répète que ce n'est pas en rendant les définitions plus strictes et en modifiant les quotas que vous obtiendrez une meilleure représentation des personnes handicapées au sein de la population active. Dans cinq ans d'ici, les pourcentages seront les mêmes et la situation n'aura pas changé. Les pourcentages resteront les mêmes tant que des changements importants ne seront pas apportés à l'infrastructure.

M. Skelly: Lorsque vous parlez d'infrastructure, faites-vous allusion à des aménagements?

M. Pyc: En effet, je pense à des aménagements. Je pense aux programmes de la CEIC pour les personnes handicapées. Je pense aux possiblités de formation, de recyclage, d'études à l'université ou dans des collèges, de développement social, de formation technique, etc. Actuellement, les personnes handicapées ne bénéficient pas de toutes ces choses.

M. Skelly: Merci beaucoup.

Mrs. Duplessis: It is a pleasure for me to see you again, Mr. Pyc. I first met you on budget day.

I would like to go back to the answer you gave Mr. Skelly. Does your association think that professional training is related to employment equity?

M. Pyc: Est-ce que vous voulez parler de la formation professionnelle permettant aux personnes handicapées de faire des études de droit ou de médecine?

Mrs. Duplessis: Let me ask you another question to help you answer the first one. Do you think the existing training programs funded by the federal government are appropriate?

[*Texte*]

Mr. Pyc: Well, I don't want to carte blanche say no. But I would suggest to you that when fewer than 16% of our job placements are utilized in any form of CEIC programs, they are probably not as pertinent as being touted.

I explained earlier that our counsellors are circumventing these programs to place people in the labour market. This may come as a surprise, or it may not. We focus on the small employer. You will notice in our brief on our employment statistics, 70% of our placements—70%—are placed with employers with less than 100 employees. Some 20% of our placements are in the big outfits: the banks, steel companies, and such.

• 2145

The smaller employers are easier to access because you can get to the owner quicker. You are not going through bureaucratic, corporate red tape and all this other affiliated. . .corporate headquarters is in Ontario, you live in Manitoba, you have to apply through Saskatchewan. So what in effect happens is our employment counsellors go out there, they knock on the doors of these small employers, they say "we have qualified disabled people; are you interested?" They show these employers what the disabled people can do at the entry-level position. And the smaller employers are buying into the programs. The big ones are not. So the smaller employers, with between 10 and 100 employees, are hiring at the entry level more frequently than the larger corporations.

That addresses your question. We don't need to go through the CEIC programs, which these large corporations usually utilize. We can go right to the employer, the owner of the company, show him the benefits of hiring disabled people at the entry level, and put them into the labour market that way, without using these programs. We base our accommodations, if you will, and job placements. . .we try to match skills on the resumé with the skills the employer requires. If the employer wants qualifications A, B, C, we don't send him somebody with qualifications D, E, F. We send him the qualifications that most closely fit him. Generally, as I say, we find success with the smaller employers. And that way we don't utilize these programs.

Again, 16% is quite low. Out of those 265 people who use a federal government program, by the way, 83% are corporations who want to utilize a wage subsidy. So 83% of the 265 have had some form of wage subsidy. These are employers who simply want the cash for hiring disabled people. Work-site renovations are quite low. Technical aids are quite low. So the employers are really looking for more subsidies. That is where we seem to be utilizing these types of

[*Traduction*]

M. Pyc: Je ne veux pas être totalement négatif, mais il suffit de préciser que seulement 16 p. 100 des emplois que nous trouvons pour les personnes handicapées sont liés d'une manière ou d'une autre à des programmes de la CEIC pour se rendre compte que ces programmes ne sont probablement pas aussi pertinents qu'on le prétend.

J'ai déjà dit que nos conseillers n'ont pas recours à ces programmes pour aider les personnes handicapées à se trouver un emploi. Vous serez peut-être surpris de l'apprendre. Nous visons surtout les petits employeurs. Vous remarquerez, dans les statistiques citées dans notre mémoire, que 70 p. 100 des personnes handicapées que nous plaçons trouvent un travail dans des entreprises de moins de 100 employés. Environ 20 p. 100 de nos placements ont lieu dans les grandes entreprises, telles que les banques, les acieries, etc.

Il est plus facile pour nous de traiter avec les petits employeurs, car on peut communiquer plus facilement avec le propriétaire de l'entreprise. On évite la bureaucratie et toutes les autres complications administratives des entreprises dont le siège social est en Ontario mais qui vous forcent à présenter un demande d'emploi à leur succursale de la Saskatchewan, même si vous habitez le Manitoba. C'est pourquoi nos conseillers se présentent directement chez les petits employeurs pour leur proposer une main-d'oeuvre qualifiée. Ils montrent à ces employeurs le genre de fonctions que les personnes handicapées peuvent exercer dans un poste de premier échelon. Les petits employeurs se laissent convaincre. Ce n'est pas le cas pour les grands employeurs. Ainsi, les petits employeurs qui comptent de 10 à 100 employés embauchent plus souvent que les grandes entreprises des personnes handicapées pour occuper des postes de premier échelon.

Voilà qui répond à votre question. Il n'est pas nécessaire de passer par les programmes de la CEIC auxquels ces grandes entreprises s'adressent généralement. Nous nous adressons directement à l'employeur, au propriétaire de l'entreprise pour lui expliquer l'avantage qu'il aurait à offrir des postes de premier échelon à des personnes handicapées, à les intégrer dans la main-d'oeuvre, sans passer par ces programmes. Nous essayons de combiner, si vous voulez, les compétences figurant sur les curriculum vitae aux compétences dont l'employeur a besoin. Si l'employeur recherche en employé qualifié dans les domaines A, B et C, nous ne lui présentons pas une personne ayant des compétences dans les domaines D, E et F. Nous lui présentons les personnes qui correspondent le mieux à ce qu'il recherche. Comme je l'ai dit, nous obtenons généralement de bons résultats avec de petits employeurs, c'est pourquoi nous ne faisons pas appel à ces programmes.

Cependant, 16 p. 100, c'est un pourcentage assez bas. En passant, sur 265 personnes qui passent par un programme du gouvernement fédéral, 83 p. 100 sont des sociétés qui veulent bénéficier d'une subvention salariale. Par conséquent, 83 p. 100 de ces 265 employeurs bénéficient d'une forme quelconque de subvention salariale. Ces employeurs veulent tout simplement se faire payer pour embaucher des personnes handicapées. Les aménagements des lieux de travail sont

[*Text*]

programs: at the subsidy level. "We will hire a disabled person if we can get a subsidy from the federal government."

Mme Duplessis: Seriez-vous prêt à dire, comme les groupes qui ont comparu précédemment, que tous les employeurs ayant au moins 15 employés, et non 100 employés, devraient être assujettis à la nouvelle loi? Non?

Mr. Pyc: As I say, that probably wouldn't be as severe a move as you would think. Our greatest placement activity comes at the less-than-100 employee level. We do very few placements. . .20% of our placements are at the greater-than-100-employee-company level.

I can't say this is our policy at CPA and endorse it. It bears close scrutiny. When you start looking at where disabled people are going, you have to understand they are probably going to these smaller corporations, more so than the Stelcos, Dofascos, Ford Motor Companies—the bigger ones; federally, the CBC, which I think has very few disabled people working, particularly in broadcasting.

So it may be a very worthwhile avenue, but certainly that is where our success is.

The Chairman: A couple of questions relating to this area of recruitment on your part. I gather you have recruiters who go out to locate placements for your members of the association. You also referred to people requesting staff. In addition to the actual recruitment on your own, I gather there are people who make inquiries of you to see if there are potential employees available.

• 2150

We heard Mr. Walker's comments about his not liking this approach. I guess that is understandable for Mr. Walker, bearing in mind the things he has written in the past. But what would you say to an approach where employers rather than necessarily be required to hire were required to consider candidates put forward by, say, disabled groups in equality with other people who might apply for a job?

I guess you are really not in a position to comment on aboriginal people, or women, or visible minorities. But what would you think in the area of the disabled, as another approach, or maybe an additional approach, to reinforce the scheme of the legislation as it now stands?

Mr. Pyc: I didn't quite get all the stuff the Fraser Institute stated earlier.

The Chairman: I shouldn't really have brought the Fraser Institute into it. What I really intended to do was suggest, as I did to Mr. Walker, that there is difficulty in having equal employment opportunity. Apart from everything else, there is this tendency we all have to go out and ask the first person we know about a job; we don't go beyond that. We don't make inquiries of disabled organizations, visible minority organizations. Mr. Langlois, a permanent member of

[*Translation*]

assez rares. Les aides techniques également. Par conséquent, les employeurs sont surtout à la recherche de subventions. Il semble donc bien que ces programmes servent surtout à dispenser des subventions. Certains employeurs nous disent qu'ils sont prêts à embaucher une personne handicapée à condition de recevoir une subvention du gouvernement fédéral.

Mrs. Duplessis: Would you agree with the groups we heard earlier and who recommended that the new act should apply to employers having at least 15 employees rather than 100?

M. Pyc: Je répète que ce changement ne serait pas aussi radical que vous le pensez. C'est dans des entreprises de moins de 100 employés que nous plaçons la plupart de nos personnes handicapées. Très peu. . . 20 p. 100 seulement. . . sont placées dans des entreprises de plus de 100 employés.

Je ne veux pas dire que ce soit la politique de l'ACP. C'est une question qu'il faut examiner de près. Il suffit de regarder où travaillent les personnes handicapées pour se rendre compte qu'elles trouvent plutôt du travail dans les petites entreprises que dans les grandes comme la Stelco, la Dofasco ou les usines Ford; la SRC est une entreprise fédérale qui emploie très peu de personnes handicapées, surtout dans le secteur de la radiodiffusion.

Ce serait peut-être une idée intéressante, mais je peux vous assurer que c'est le secteur qui fournit le plus de débouchés pour les personnes handicapées.

Le président: J'aimerais vous poser une ou deux questions sur vos méthodes de recherche d'emploi. Je suppose que vous avez des spécialistes qui font des recherches d'emploi pour les membres de votre association. Vous avez également parlé des employeurs qui recherchent du personnel. D'autre part, en plus de vos efforts de recherche d'emploi, je suppose que certains employeurs s'adressent directement à vous pour vérifier si vous avez des personnes à leur proposer.

M. Walker a déclaré qu'il n'aimait pas beaucoup cette méthode. Cela se comprend de la part de M. Walker si l'on en juge par les thèses qu'il a soutenues par le passé. Mais, que penseriez-vous d'une formule qui, plutôt que d'obliger les employeurs à embaucher des personnes handicapées, les obligeraient à envisager sur un pied d'égalité avec les autres les candidats présentés par des associations de personnes handicapées?

Je crois que vous n'êtes pas en mesure de présenter des commentaires au sujet des autochtones, des femmes ou des minorités visibles, mais que penseriez-vous d'appliquer une telle formule aux personnes handicapées, afin de renforcer l'approche préconisée actuellement par la loi?

M. Pyc: Je n'ai pas très bien suivi l'argumentation qu'à présentée tout à l'heure le Fraser Institute.

Le président: Je n'aurais pas dû vraiment parler du Fraser Institute. Je voulais tout simplement, comme je l'ai dit à M. Walker, souligner que l'égalité des chances en matière d'emploi est un principe difficile à appliquer. Avant tout, nous avons tous tendance, lorsque nous cherchons un employé, à nous adresser aux personnes que nous connaissons, sans aller plus loin. Nous ne nous adressons pas aux associations de personnes handicapées, aux organisations

[*Texte*]

the committee, has indicated there is difficulty locating aboriginal people in his Quebec riding. If there was some mechanism in the legislation to invoke an employment system or network among the disabled groups, what would you think of that as part of the process?

Mr. Pyc: The system for that, Mr. Chairman, is there are all these different disability-related programs from coast to coast in Canada through Outreach, and there are provincial programs in Ontario through VRDP. These programs exist. You are quite right, accessing them is the difficult part. How does an individual from company X know that by calling the Canadian Paraplegic Association they would be able to find suitable employees? You are quite right, that is a dilemma. Linking these somehow in some sort of network would probably be viable under the act. I would say it would be a monumental task of linking all these different programs. It would bear much more scrutiny from CEIC than is currently accorded right now. It is worth some merit.

The Chairman: Theoretically, CEIC is an employment agency where you go and apply if you are looking for staff. If it worked in the perfect world, as some labour economists have suggested in the past, we would do away with the private sector and we would have one gigantic public sector employment office that everybody went to. What about setting up an employment agency for disabled people, where employers are compelled to apply to for potential candidates?

Mr. Pyc: That is a good one. We have an employment agency. We have coast-to-coast ability to employ. Putting them under somebody else's umbrella, you might get a bit of opposition from us about our control.

The Chairman: That was going to be my next question, whether there is competition between disabled groups for employment opportunities.

• 2155

Mr. Pyc: I think if we were put under somebody else's control, you'd get some stiff opposition from CPA. We have only 14 counsellors, by the way, with all these statistics we show from coast to coast. Placing some 800 a year with 14 counsellors is quite a feat.

There's some merit in what you're saying, co-ordinating the efforts from coast to coast. I'd just like to address a couple of points you raised, though, which I think are very interesting. Local CECs I believe now are responsible for about 6% to 8% of the total job placements in Canada, which is exceedingly low. It's down from some 20% to 25% many, many years ago. You go to any job board at a CEC and they're very low-end positions: cooks, dishwashers.

The Chairman: I wasn't suggesting it worked. I was suggesting the theory of a gigantic employment agency is—

Mr. Pyc: I see what you mean. It would be a tough one. It would certainly give CEIC, as I say, a new, enhanced role. They'd probably jump at the opportunity for it.

[*Traduction*]

de minorités visibles. M. Langlois, membre permanent du comité, nous a révélé qu'il est difficile de trouver les autochtones dans sa circonscription de Québec. A votre avis, est-ce que la loi devrait prévoir un mécanisme permettant l'établissement d'un système ou d'un réseau de placement pour handicapés?

M. Pyc: Monsieur le président, ce réseau existe déjà. Le Programme Extension offre, dans toutes les régions du Canada, toutes sortes de programmes destinés aux personnes handicapées. En Ontario, il y a les programmes provinciaux qui relèvent du PRPI. Ces programmes existent, mais vous avez tout à fait raison de souligner que, le plus difficile, c'est d'y accéder. Comment un employeur peut-il savoir que l'Association canadienne des paraplégiques peut l'aider à trouver de futurs employés répondant à ses critères d'emploi? Vous avez tout à fait raison de dire que c'est un dilemne. La loi pourrait probablement exiger l'établissement d'une sorte de réseau. Mais je crois que ce sera un travail énorme que de réunir tous ces programmes. Cela inciterait la CEIC à s'y intéresser un peu plus qu'actuellement. La formule a quelque mérite.

Le président: Théoriquement, la CEIC est une sorte d'agence à laquelle vous pouvez vous adresser si vous recherchez du personnel. Dans l'idéal, comme l'ont proposé certains économistes, on pourrait se passer du secteur privé et créer une énorme agence d'emploi publique à laquelle tout le monde s'adresserait. Que pensez-vous de l'idée de créer une agence d'emploi spécialisée pour les personnes handicapées, à laquelle les employeurs seraient tenus de s'adresser pour trouver de futurs employés?

M. Pyc: C'est une bonne idée. Nous avons une agence d'emploi qui a des succursales dans toutes les régions du pays. Nous n'accepterons pas volontiers d'être placés sous la tutelle de quelqu'un d'autre.

Le président: C'était justement ma deuxième question. Je voulais savoir si les associations de personnes handicapées se font concurrence au niveau des emplois.

M. Pyc: Je crois que l'ACP n'accepterait pas facilement d'être placée sous la tutelle de quelqu'un d'autre. En passant, notre association parvient, avec simplement 14 conseillers, à placer chaque année 800 personnes handicapées dans le monde du travail. C'est un véritable tour de force!

La formule que vous proposez présente certains mérites. Il me semble logique de chercher à coordonner les efforts dans l'ensemble du pays. J'aimerais revenir sur certains points très intéressants que vous avez soulevés. Je crois que les CEC locaux sont à l'origine de six à huit pourcent de l'ensemble des placements effectués au Canada. Ce pourcentage est excessivement faible. Il y a plusieurs années, il atteignait 20 à 25 pourcent. Les postes offerts sur les tableaux d'affichage des CEC sont vraiment des emplois très modestes de cuisiniers ou de plongeurs.

Le président: Je n'ai jamais dit que le système fonctionnait. J'ai plutôt évoqué la théorie d'une gigantesque agence d'emploi...

M. Pyc: Je vois ce que vous voulez dire. Ce serait difficile. Cependant, ce serait l'occasion, pour la CEIC, d'exercer un rôle nouveau et accru et elle profiterait probablement de l'occasion.

[*Text*]

I really can't say, Mr. Chairman. I haven't given that one much thought.

The Chairman: I appreciate that.

Mr. Pyc: The other question you raise, though, about the network. . .that's one of things we've wanted to look at for some time. We believe in the social skills development of disabled people. We find a lot of disabled people who are cloistered in the house, collecting welfare, don't have these social skills. A lot of people find jobs through networking. You volunteer for an organization and Bob from the board, who happens to work at some hospital, has heard of an opening in some department, and because you've networked with him you're placed in there.

The Chairman: That's how the system works. That's the problem.

Mr. Pyc: Most of the jobs you see aren't advertised.

The Chairman: Exactly.

Mr. Pyc: Our men and women out there, by knocking on doors, are able to induce employers to contact us: look, I have an opening for such-and-such a clerical position, can you help me out. . .as opposed to going through that grapevine, I suspect. I'm really not sure. I haven't talked to our fellows.

But I would suggest that setting up some sort of overall big employment program would be a difficult one. Inducing employers to utilize it I think would be a bit further than what we at CPA would want to occur. As I say, other than that, I haven't given it too much thought.

The Chairman: I didn't expect you had.

Mr. Pyc: Putting that together would be a good one. I'll be honest with you in that respect: it would be a good one.

The Chairman: Maybe we can all work on that.

Thank you very, very much.

Members of the committee, just before we adjourn, we have one question to deal with here. If you'll recall, the minister is going to be the last witness. We had hoped she would come on March 25. We had three other witnesses that evening. She has indicated she would like to come on April 1. That would be the following Wednesday. She would provide dinner for us on that occasion.

Mr. Nunziata: Who is picking up the tab?

Mrs. Clancy: She is.

Mr. Nunziata: You mean the taxpayers.

The Chairman: That's correct, John. If that offends you, we can make a decision right here.

Mrs. Clancy: That's right. He can have a bowl of gruel.

The Chairman: What's your pleasure here? John, you won't picket the meeting?

Mr. Nunziata: I'll consider it.

[*Translation*]

Mais, monsieur le président, je ne peux pas vraiment vous répondre. Je n'y ai pas réfléchi.

Le président: Je comprends.

M. Pyc: Ensuite, vous avez parlé d'un réseau. . .C'est justement un aspect que nous nous promettons d'étudier depuis quelques temps. Nous sommes en faveur du développement des compétences sociales des personnes handicapées. Beaucoup restent cloîtrées chez elles, se contentant d'encaisser leur chèque de bien-être social. Elles sont dépourvus de compétences sociales. Les réseaux permettent à beaucoup de gens de trouver un emploi. Vous travaillez comme bénévole dans une organisation quand Bob, qui siège au conseil d'administration et qui travaille dans un hôpital, a entendu parler d'un débouché. Comme vous le connaissez bien, vous obtenez le poste.

Le président: C'est malheureusement de cette manière que fonctionne le système.

M. Pyc: La plupart des emplois ne sont même pas annoncés.

Le président: Exactement.

M. Pyc: Nos représentants font du porte-à-porte pour inciter les employeurs à communiquer avec nous. Par exemple, s'ils ont besoin d'un employé de bureau, je crois qu'ils s'adressent à nous plutôt que de suivre les voies officielles. Je ne suis pas certain. Je n'en ai pas parlé à nos spécialistes.

Cependant, je crois qu'il serait difficile de mettre sur pied une sorte d'énorme programme d'emploi. Je crois que l'ACP n'irait pas jusqu'à accepter que l'on incite les employeurs à s'adresser à ce programme. Mais, je répète que je n'y ai pas vraiment réfléchi.

Le président: Je ne m'y attendais pas.

M. Pyc: Mais je dois dire, en toute honnêteté, que ce serait une bonne idée.

Le président: Nous pouvons peut-être tous travailler à la réalisation d'un tel projet.

Merci beaucoup.

Nous avons une dernière question à régler avec les membres du Comité. Si vous vous souvenez bien, la ministre sera notre dernier témoin. Nous espérions pouvoir l'entendre le 25 mars. Nous avions trois autres témoins ce soir-là. Elle préfère venir le 1er avril, c'est-à-dire le mercredi suivant. Et nous offrir à dîner pour l'occasion.

M. Nunziata: Aux frais de qui?

Mme Clancy: Aux frais de la ministre.

M. Nunziata: Vous voulez dire des contribuables.

Le président: Vous avez raison, John. Si vous n'êtes pas d'accord, nous pouvons refuser.

Mme Clancy: C'est très bien. On pourra lui donner une écuelle de gruau.

Le président: Que voulez-vous, John, vous n'allez tout de même pas faire le piquet à l'entrée?

M. Nunziata: Je vais y réfléchir.

[*Texte*]

The Chairman: Okay. Then she has sold us.

We are adjourned.

[*Traduction*]

Le président: Très bien. La ministre nous a convaincu.

La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission:

Keith Spicer, Chairman;

Allan J. Darling, Secretary General.

From the Canadian Ethnocultural Council:

Nizam Siddiqui, Co-Chair;

Marianne Agbeko, Co-Chair;

George Frajkor, President, Slovak Canadian National Council;

Sachiko Okuda, Chairperson, Human Rights Committee, National Association of Japanese Canadians;

Shirley Brathwaite, President, Barbados Ottawa Association;

Ed Lam, Director of Research.

From the National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada:

Teresa Bassaletti-Araneda, Sherbrooke, Quebec;

Patricia Diaz-Reddin, Charlottetown, P.E.I.

From the Fraser Institute:

Michael Walker, Director.

From the Canadian Paraplegic Association:

Gregory Pyc, Coordinator of Public Affairs.

TÉMOINS

Du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes:

Keith Spicer, président;

Allan J. Darling, secrétaire général.

Du Conseil Ethnoculturel du Canada:

Nizam Siddiqui, co-président;

Marianne Agbeko, co-présidente;

George Frajkor, président, Slovak Canadian National Council;

Sachiko Okuda, président, Comité des droits de la personne, National Association of Japanese Canadians;

Shirley Brathwaite, présidente, Barbados Ottawa Association;

Ed Lam, directeur de recherche.

Du National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada:

Teresa Bassaletti-Araneda, Sherbrooke, (Québec);

Patricia Diaz-Reddin, Charlottetown, (I.-P.-É.)

Du Fraser Institute:

Michael Walker, directeur.

De l'Association canadienne des paraplégiques:

Gregory Pyc, coordonnateur, Affaires publiques.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Wednesday, March 18, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 14

Le mercredi 18 mars 1992

Président: Alan Redway

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the

Review of the Employment Equity Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada, 1985, 2ième supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
APR 2 0 1992
University

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24691—1

SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Chairperson: Alan Redway

Vice-Chairmen:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Members

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Wednesday, March 18, 1992:

Charles Langlois replaced Suzanne Duplessis.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Président: Alan Redway

Vice-présidentes:
Gabrielle Bertrand
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell
Bruce Halliday
Charles A. Langlois
John Nunziata
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'Ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le mercredi 18 mars 1992:

Charles Langlois remplace Suzanne Duplessis.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MARCH 18, 1992
(16)

[*Text*]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 6:33 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway and Robert Skelly.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada: Peggy Nash, Assistant to the President; and Annie Labaj, National Representative, Education. *From the Canadian Advisory Council of the Status of Women:* Glenda Simms, President; and Sarah Bélanger, Research Analyst. *From the Public Service Alliance of Canada:* Nycole Turmel, Executive Vice-President. *From the Confédération des Syndicats* nationaux: Claudette Carbonneau, First Vice-President; and Danielle Hébert, Advisor.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

Peggy Nash from the National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

Glenda Simms from the Canadian Advisory Council of the Status of Women made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

The witness from the Public Service Alliance of Canada made an opening statement and answered questions.

Claudette Carbonneau from the Confédération des Syndicats nationaux made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

At 9:16 o'clock p.m. the meeting was suspended.

At 9:20 o'clock p.m. the meeting resumed.

At 9:20 o'clock p.m., by unanimous consent, the Committee proceeded to sit *in camera*.

It was agreed,—That, the Committee invite the Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec and the Canadian Association of Native Employees, to appear before the Committee on March 23 or 25, 1992.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 18 MARS 1992
(16)

[*Traduction*]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 18 h 33, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway et Robert Skelly.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: Du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole: Peggy Nash, adjointe au Président; et Annie Labaj, représentante nationale, Éducation. *Du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme:* Glenda Simms, présidente; Sarah Bélanger, analyste-recherchiste. *De l'Alliance de la Fonction publique du Canada:* Nycole Turmel, vice-présidente exécutive. *De la Confédération des syndicats nationaux:* Claudette Carbonneau, première vice-présidente; Danielle Hébert, conseillère.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2e suppl., c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule nº 1*).

Peggy Nash, du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Glenda Simms du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

La témoin de l'Alliance de la fonction publique du Canada fait un exposé et répond aux questions.

Claudette Carbonneau, de la Confédération des syndicats nationaux, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

À 21 h 16, la séance est suspendue.

À 21 h 20, la séance reprend.

À 21 h 20, par consentement unanime, le Comité déclare le huis clos.

Il est convenu,—Que le Comité invité à comparaître le 23 ou 25 mars la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec ainsi que l'Association canadienne des employés autochtones.

At 9:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

Luc Fortin

Committee Clerk

À 21 h 30, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Comité

Monique Hamilton

Luc Fortin

Greffier de Comité

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, March 18, 1992

• 1834

The Chairman: I call the meeting to order.

Our first witnesses are from the National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada. Welcome to our meeting. We would be pleased to have your presentation.

• 1835

Ms Peggy Nash (Assistant to the President, National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada): We've handed out copies of our brief, but I think the best way to proceed is just to highlight certain areas verbally.

The Chairman: Indeed, as you may be aware, we have some four witnesses this evening. We hope you can perhaps confine your remarks to about 10 minutes, followed by questions, if that's all right.

Ms Nash: Yes, that's fine. We'll just highlight a few key areas. I guess I would like to say there may be some elements in our brief we don't choose to highlight now, but it doesn't mean they are of lesser significance.

The Chairman: We understand.

Ms Nash: We'll just choose some key areas.

Our union is a national union that has experience with the federal employment equity legislation and the contractors legislation, as well as negotiating employment equity in the private sector. We want to say at the outset that we have a strong commitment to employment equity in principle. We feel it will benefit not only the designated groups but all members, because it will create a workplace that is fairer and more accessible for all working people. So we feel this is an important issue and our union feels strongly about it.

We also feel even though we are in bad economic times and certainly many of our members, thousands of our members, have lost their jobs throughout the current depression, nevertheless we should not postpone action on employment equity, because certainly, as bad as it is for workers now, workers in the designated groups are especially hard-hit and we should not delay their access to fairness in the workplace.

With respect to the federal legislation, of course we have had no input in developing plans. There is no requirement for us to participate under the federal legislation. There is no requirement for us to really be involved in any way. So we want to say from the outset that has been a major problem in terms of how successful these plans or the lack of plans have been, that we have no input in the federal legislative process.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 18 mars 1992

Le président: La séance est ouverte.

Nos premiers témoins représentent le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada. Bienvenue à notre comité. Nous serons heureux d'entendre votre exposé.

Mme Peggy Nash (adjointe au président, Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada): Comme nous avons distribué des exemplaires de notre mémoire, je crois que je me contenterai d'en souligner les points saillants.

Le président: Je vous en sais gré, car, comme vous le savez peut-être, nous avons quatre autres témoins à entendre ce soir. Nous aimerions que vos observations ne durent pas plus de 10 minutes, pour que nous puissions ensuite vous poser des questions, si cela vous va.

Mme Nash: D'accord. Nous soulignerons les points les plus importants de notre mémoire. Cela ne signifie pas, cependant, que les autres points aient moins d'importance.

Le président: Nous comprenons cela.

Mme Nash: Nous choisirons certains éléments clé.

Notre syndicat est un syndicat national. De par notre travail, nous connaissons bien la loi fédérale d'équité en matière d'emploi et la loi qui régit les marchés de services avec le gouvernement. Nous avons aussi négocié des mesures d'équité en matière d'emploi dans le secteur privé. D'entrée de jeu, permettez-moi de souligner notre engagement ferme à l'égard du principe de l'équité en matière d'emploi. Nous estimons que ce principe sera profitable non seulement pour les groupes désignés mais aussi pour tous nos membres, puisqu'il rendra plus équitable et plus accessible aux travailleurs les milieux de travail. Il s'agit à notre avis d'une question importante dans laquelle notre syndicat croit fermement.

Nous croyons que, en dépit de la conjoncture économique sombre et même si des milliers de nos membres ont perdu leur emploi à cause de la dépression actuelle, il ne faut pas reporter à plus tard les mesures d'équité en matière d'emploi; aussi triste que soit le sort des travailleurs à l'heure actuelle, ce sont encore les travailleurs des groupes désignés qui sont le plus durement touchés, et il ne faudrait pas les empêcher longtemps d'avoir accès à des milieux de travail équitables.

Pour ce qui est de la loi fédérale, bien sûr, nous n'avons pas participé à l'élaboration des plans. La loi fédérale ne prescrit pas la participation des syndicats. Le fait que nous n'avons pas pu participer au processus législatif fédéral constitue un grave problème et a entravé la réalisation et la réussite de ces plans.

[*Text*]

What we observe, however, from the numbers that come out of the reporting process is that the legislation is very ineffective. The changes that are taking place create change at a snail's pace, and that really is delaying the whole process of justice. If we say there is a problem, or there is a need for employment equity, but we implement no mechanism to change that, then we really are just delaying process and denying justice to the people who are affected here.

We notice, for example, that at Air Canada there are still large female job ghettos. Our members work in one of those, in the service aspect of Air Canada. In some areas at Air Canada, in fact, there has been a decline in the number of women in certain skilled or semi-skilled jobs. So certainly the process has not been very effective.

Where we bargain in the railway industry, we notice with CN that although they have won awards in employment equity, in fact the measures there have been so modest and the gains so modest that there really has not been much progress at all.

What we want to say is, first of all, there should be a requirement for an employment equity plan. It should be a negotiated plan. It should require mandatory targets and timetables for the designated groups, and it should conform with standards set by the federal government through an employment equity commission.

We also feel strongly that as part of this plan and this process there should be an education and communications program, again jointly developed with the union—a strategy that provides outreach to the community, to the designated groups, but also trains the existing work force so they understand what employment equity is and what changes are going to take place.

When you have any kind of change, people are fearful. They may not be opposed to the change but they may be fearful of the change, and our experience with negotiated programs in Ontario in the private sector is that with union involvement and with an education program, you can make an enormous difference. We would especially recommend, as part of this, strong anti-harassment training, both racial and sexual harassment programs. If we look at the economy and say there will be no hiring in certain sectors right now, at the very least this education process can get under way and can make an enormous difference.

• 1840

We could also talk further about supportive measures, the need for child care, working family measures. You may want to ask us more questions about those things. There is a whole range of supportive measures that we would like to see included in plans.

In terms of coverage, we believe the federal government itself, federal departments, agencies, crown corporations, and all federal contractors down to the very smallest contractor with perhaps a floor of about 15 employees, or contracts of

[*Translation*]

On constate toutefois, à partir des chiffres contenus dans les rapports, que la loi est très inefficace. Les changements ne sont apportés que très lentement, ce qui retarde tout le processus de justice. Bien sûr, on déclare qu'il y a un problème, qu'il faut mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi, mais on ne met pas en place le mécanisme pour changer la situation, ce qui a pour effet de retarder le processus et d'empêcher les gens touchés par ces mesures d'obtenir justice.

Par exemple, on remarque que, à Air Canada, il existe encore de grands ghettos d'emplois féminins. Certains de nos membres travaillent dans un de ces ghettos, dans le secteur des services d'Air Canada. Dans certains secteurs de cette société, en fait, on a enregistré une diminution du nombre de femmes dans certains métiers spécialisés ou semi-spécialisés. Cela montre que le processus n'a pas été très efficace.

Dans nos négociations dans le secteur ferroviaire, nous constatons que même si le CN a remporté des prix d'équité en matière d'emploi, les mesures prises par cet organisme et les résultats qu'il a obtenus sont si minces qu'on ne peut pas dire qu'il y ait vraiment eu des progrès.

Ce que nous posons, tout d'abord, c'est que les employeurs devraient être tenus d'adopter un plan de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Ce plan devrait être négocié et comporter des objectifs et échéanciers obligatoires à l'intention des groupes désignés.

Le plan devrait en outre être conforme aux normes établies par le gouvernement fédéral par le truchement d'une commission d'équité en matière d'emploi. Nous sommes également convaincus que ce plan et ce processus devraient comprendre un programme d'éducation et de communication, élaboré avec la participation du syndicat—une stratégie qui permette de sensibiliser la communauté aux besoins des groupes désignés, mais qui instruise également la main d'oeuvre actuelle de façon à ce qu'elle comprenne ce qu'est l'équité en matière d'emploi et quels changements devront être apportés.

Les gens craignent toujours les changements. Ce n'est pas qu'ils s'y opposent. Ils en ont peur. D'après notre expérience des programmes négociés avec le secteur privé en Ontario, on peut réaliser d'énormes progrès grâce à la participation des syndicats et à un programme d'éducation. Nous recommandons spécialement que soit intégrée à ce plan une solide formation contre le harcèlement, des programmes de lutte contre le harcèlement racial et sexuel. Même si on sait que, compte tenu de la situation économique, il n'y a pas d'embauche à l'heure actuelle dans certains secteurs, on pourrait au moins lancer ce processus d'éducation et réaliser ainsi de grands progrès.

On pourrait aussi discuter de mesures de soutien, du besoin de garderies, de mesures destinées aux familles qui travaillent. Peut-être souhaiterez-vous nous poser d'autres questions à ce sujet. Nous aimerions voir inclus dans ces plans toute une gamme de mesures de soutien.

Pour ce qui est de l'application de la loi, nous croyons qu'elle devrait s'appliquer à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement fédéral, ainsi qu'à tous les entrepreneurs qui font affaires avec le gouvernement

[*Texte*]

about $50,000, should be included in this legislation. We believe that the federal government really ought to be the model of employment equity in this country. It should not be excluded. In fact, it should be a showcase of employment equity in this country.

I want to say a couple of words about seniority, because we hear some employers saying they would love to implement employment equity, that they are in favour of employment equity, but the major barrier is seniority; if they didn't have union contracts with seniority, they would be able to implement employment equity. First of all, I would like to challenge employers to show us a non-union workplace where there are no seniority clauses, where there are well-paid, secure jobs that are models of employment equity, because I don't know where they exist.

Second, I would argue that seniority is already a form of employment equity, because it guarantees that workers who might be more vulnerable, senior workers, older workers, women, people of colour, will not be treated arbitrarily, that there is a fair process that is colour blind, that is gender blind, that will guarantee them access to transfers, promotions, job security.

It is not that we can never negotiate any changes to seniority. If there is a problem we can deal with that, and have dealt with that in collective bargaining. But we certainly do not see seniority as the problem here.

In conclusion, again I would like to say that voluntary measures just delay the process. They are ineffective. We would argue for strong mandatory measures. We believe that employment equity is not just the right thing, the fair thing to do, and that if you look at the demographics and the future of this country it really just makes good economic sense that we equitably award jobs in this country in a fair way. Again, we expect the government to lead the way on this. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, indeed. I am sure there are going to be some questions.

Mr. Skelly (Comox—Alberni): You mentioned that seniority is not a problem in dealing with employment equity, but a number of groups who have appeared before the committee have suggested that it is a problem. The one I recall is Canadian Women in Film and Television from Toronto. They indicated that in doing training programs with CBC they weren't even allowed to operate on a hands-on basis because of the seniority provisions, I suppose in the NABET collective agreement, that prevented them as trainees from using the equipment.

Are there examples that you can show where agreements have been negotiated to eliminate that problem?

[*Traduction*]

fédéral, même s'ils ne comptent que 15 employés ou ne signent des contrats que de 50,000$. Nous croyons que c'est au gouvernement fédéral de donner l'exemple de l'équité en matière d'emploi dans notre pays. Il ne devrait pas être exempté de l'application de la loi. En fait, il devrait être un modèle dans ce domaine.

Permettez-moi de parler maintenant de l'ancienneté. Certains employeurs disent qu'ils aimeraient mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi, qu'ils sont favorables à ce principe, mais qu'ils en sont empêchés par le principe de l'ancienneté. Ils disent que si les conventions collectives qu'ils signent ne comprenaient pas de dispositions sur l'ancienneté, ils seraient en mesure de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Eh bien, j'aimerais bien que les employeurs nous montrent un milieu de travail non syndiqué où il n'existe pas de dispositions en matière d'ancienneté et où les emplois sont bien payés, assurés et sont des modèles d'équité en matière d'emploi. Pour ma part, je n'en connais pas.

Deuxièmement, l'ancienneté est déjà une forme d'équité en matière d'emploi, puisqu'elle empêche que les travailleurs les plus vulnérables, les travailleurs âgés, les femmes, les gens de couleur, soient traités de façon arbitraire et qu'elle garantit un processus équitable, non raciste et non sexiste, qui permet à ces travailleurs l'accès aux mutations, aux promotions, et à la sécurité d'emploi.

Cela ne signifie pas qu'il est impossible de négocier des modifications aux dispositions sur l'ancienneté. S'il existe un problème, nous pouvons le régler, et nous l'avons fait, dans les négociations collectives. Cependant, nous ne croyons pas que l'ancienneté constitue un problème dans le présent cas.

Pour conclure, nous estimons que les mesures volontaires ne font que retarder le processus. Elles sont inefficaces. Nous souhaiterions que soient mises en place des mesures rigoureuses obligatoires. Nous croyons que l'équité en matière d'emploi n'est pas seulement une question de justice et d'équité, mais que si l'on regarde les courbes démographiques et l'avenir du pays, il est vraiment sensé, sur le plan économique, que les emplois soient distribués de façon équitable au Canada. Nous espérons que le gouvernement ouvrira la voie dans ce domaine. Merci.

Le président: Merci beaucoup. Je suis certain qu'il y a des questions.

M. Skelly (Comox—Alberni): Vous avez dit que l'ancienneté n'est pas un problème quant à l'équité en matière d'emploi; cependant, un certain nombre de groupes qui ont témoigné devant le comité ont dit le contraire. Je pense plus particulièrement à Canadian Women in Film and Television, de Toronto. Les représentantes de cet organisme ont dit que dans le cadre d'un programme de formation à Radio-Canada, on ne leur permettait pas de se servir du matériel à cause des dispositions sur l'ancienneté qui se retrouvent, je suppose, dans la convention collective du NABET.

Pouvez-vous nous donner des exemples d'accords qui ont été négociés pour éliminer ce problème?

[*Text*]

Ms Nash: I guess I would ask whether the NABET workers were involved in this program, whether the union was involved in developing this program, or was it something that the company initiated and then asked NABET to comply with, because I think that makes a big difference, where we are in from the ground floor and we understand what is going on.

• 1845

We also have a commitment to employment equity as long as we are involved in developing the plan. In fact, we have had programs, for example in General Motors, where we've had apprenticeship-awareness programs to recruit women—job-shadowing was part of them—in order that they could get into the skilled trades. It was a program to upgrade their qualifications to help them get into the apprenticeship program. In fact, we won an award from the Government of Ontario for this program a few years back.

Ms Annie Labaj (National Representative, Education Department, National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada): The apprenticeship program in General Motors has nothing to do with seniority. Everyone applies on an equal basis. But seniority is given credit. We argued that they were putting emphasis on higher education, such as a university degree. So we said, in all fairness, anyone who comes from the plant and applies should have the same accreditation for seniority as someone with post-secondary education, which we got accreditation for.

There are a number of unions that have negotiated. . .and I understand CWC is going to be doing a presentation here. That is where there is a joint committee and where they sat down with the bargaining committee and negotiated a plan saying seniority is a barrier in getting women into certain jobs, therefore can we take a look at the seniority system? That is what we're saying. We're saying if there is a bargaining agent there, they should be sitting down and talking to the union and saying, okay, it is a barrier; can we take a look at this barrier. . .about moving one of the target groups into other areas, whether it be training or promotion or any other instances where they see seniority is a barrier. They won't sit down and talk about it. They'll just say it's a barrier.

I came from the plant. I worked for General Motors on the line for 14 years. My supervisor kept trying to pass me by when it came to promotion from working on the line to a higher job, which was repair, which is also more money. In that situation, he couldn't pass me by once I had the seniority for the job. Even though he didn't like the fact of having a woman there, he couldn't deny me the job, because by seniority I had every right to that position. So I see the fact that I got the job as an affirmation, because seniority was there and they had to adhere to it.

[*Translation*]

Mme Nash: Je demanderais plutôt si les travailleurs du NABET ont participé à ce programme, si le syndicat a travaillé à son élaboration, ou s'il s'agit plutôt d'un programme que la Société a mis sur pied et imposé au syndicat. Je crois que cela peut faire une grande différence, selon qu'on y participe et que l'on comprend ce qui se passe.

En outre, nous sommes engagés à l'égard du principe de l'équité en matière d'emploi dans la mesure où nous participons à l'élaboration du plan. Par exemple, chez General Motors, nous avons contribué à mettre sur pied des programmes d'apprentissage et de sensibilisation visant à recruter des femmes—on y faisait entre autres de l'observation aux postes de travail—de façon à leur permettre l'accès à des métiers spécialisés. Ce programme visait à accroître leurs compétences pour les aider à être admises à un programme d'apprentissage. Nous avons même remporté un prix du gouvernement de l'Ontario pour ce programme, il y a quelques années.

Mme Annie Labaj (représentante nationale, Service de l'éducation, Syndicat national des travailleurs et des travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada): Le programme d'apprentissage chez General Motors n'a rien à voir avec l'ancienneté. Tout le monde peut s'y inscrire de façon égale. Cependant, l'ancienneté a un rôle à jouer. Nous avons fait valoir que la société mettait l'accent sur une plus grande scolarité, par exemple un diplôme universitaire. Nous avons donc dit que, pour être juste, les candidats qui venaient de l'usine devraient être reconnus, en raison de leur ancienneté, au même niveau que les candidats possédant un diplôme postsecondaire.

Un certain nombre de syndicats ont négocié... Je crois savoir que le STCC viendra témoigner devant vous. Dans ces syndicats, il y avait un comité mixte qui a rencontré le comité de négociation. Ils ont négocié un plan en disant que l'ancienneté est un obstacle à l'embauche de femmes dans certains postes et qu'il faudrait peut-être revoir le système d'ancienneté. Ce que nous disons, c'est que lorsqu'il y a un agent de négociation, les gens devraient discuter avec le syndicat et déterminer s'il s'agit d'un obstacle; ils peuvent ensuite étudier la question... Ils peuvent prendre des mesures à l'égard des groupes visés par d'autres moyens, par exemple la formation, la promotion ou d'autres moyens, si l'ancienneté constitue un obstacle. Malheureusement, les gens se contentent de dire qu'il s'agit d'un obstacle et ne font rien pour l'éliminer.

Pour ma part, je suis une ancienne travailleuse d'usine. J'ai travaillé chez General Motors, aux lignes de montage, pendant 14 ans. Mon supérieur ne tenait pas compte de ma candidature quand il y avait possibilité de promotion à un poste supérieur, au secteur des réparations, dont les emplois sont mieux payés. Il a dû cesser de le faire lorsque j'ai eu suffisamment d'ancienneté pour obtenir le poste. Même s'il n'était pas content de voir une femme occuper ce poste, il ne pouvait pas m'empêcher de l'obtenir parce que j'y avais droit en raison de mon ancienneté. Le fait que j'ai obtenu cet emploi constitue à mon avis une affirmation du principe de l'ancienneté, puisqu'ils ont dû respecter le principe.

[*Texte*]

In Oshawa, if you look at General Motors, prior to 1970 we had two different seniority systems. The women with 15 to 20 years of seniority were laid off and put out on the street because they didn't have flow rights onto the assembly lines. We had to fight the Ontario government to get that changed in the Ontario Human Rights Code, to add the word "woman" to the act. To me, it shows seniority wasn't a barrier, because there the women had the seniority. They were hiring men off the street for the assembly lines, but they wouldn't hire the women until it became mandatory by legislation.

Mr. Skelly: Another issue brought to the committee was the fact that employment equity would be established in law as a right, and therefore employment equity shouldn't be a bargaining issue. I think that's true with other legislation as well. With employment standards legislation you're not allowed to bargain below, or to trade off, the minimum conditions of employment standards legislation. The same is true of human rights legislation. But you can bargain above, or bargain better. How would employment equity legislation fit into the bargaining process?

Ms Labaj: I see it as no different from our pay equity legislation in Ontario. We bargain that separately. We are recognized as the person who represents the workers. It's folded into the collective agreement afterwards. There are provisions for monetary discrepancies with pay equity. So the monetary provisions are then rolled into the collective agreement. . .saying the monetary changes are because of pay equity, not because they were done at the bargaining table.

Ms Nash: So we would see bargaining an employment equity plan, and it would be separate from the main bargaining process. But the effect of the plan will be to change a number of things that exist in the collective agreement, so it would have to be folded in at some point. But you should take it out of the main collective bargaining. It should be bargained, but not when you bargain your main collective agreement, with wages and benefits and everything else. You bargain it separately.

Mr. Skelly: Back to seniority, it has been indicated that seniority is a mechanism that can freeze the systemic discrimination we have now, where white, Anglo-Saxon, Protestant males now have the majority of the jobs in management or in certain areas—

Ms Nash: Not management, because they wouldn't have seniority rights.

• 1850

Mr. Skelly: Yes, they're not included in the union. But in certain areas of employment, that seniority would freeze that. Now, you said it would change over time, but when you bring in legislation, you expect the timeframe, at least, for change to be accelerated.

[*Traduction*]

Chez General Motors, à Oshawa, il y avait deux systèmes distincts d'ancienneté avant 1970. Les femmes qui avaient de 15 à 20 ans d'ancienneté étaient mises à pied et jetées à la rue parce qu'elles n'avaient pas de droit d'avancement aux lignes d'assemblage. Pour corriger cette situation, nous avons dû lutter contre le gouvernement de l'Ontario pour qu'on ajoute le mot «femme» au Code des droits de la personne de l'Ontario. Cela montre à mon avis que l'ancienneté n'est pas un obstacle, puisque ces femmes avaient l'ancienneté nécessaire. Au lieu, la compagnie engageait des hommes sans expérience aux lignes d'assemblage, mais ils n'ont engagé de femmes que lorsque la loi les a obligés à le faire.

M. Skelly: On a également porté à l'attention du comité le fait que l'équité en matière d'emploi devrait être intégrée à la loi en tant que droit, et que par conséquent ce principe ne devrait pas faire l'objet de négociations. C'est également vrai, je crois, dans le cas d'autres lois. Dans le cas des lois qui établissent les normes d'emploi, on ne peut pas négocier des conditions inférieures à celles prévues dans la loi ni éliminer celles-ci. Il en va de même de la Loi sur les droits de la personne. On peut cependant les négocier pour obtenir davantage. Comment la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'inscrirait-elle dans le processus des négociations?

Mme Labaj: De la même façon que la Loi sur l'équité en matière salariale en Ontario. Nous négocions cela de façon distincte. Nous sommes reconnus comme les représentants des travailleurs. Par la suite, les dispositions sont intégrées à la convention collective. Dans le cas de l'équité salariale, il y a des dispositions sur les écarts pécuniaires. Ces dispositions pécuniaires sont ensuite intégrées à la convention collective. . . On y dit que les changements sont apportés en raison de l'équité salariale, non parce qu'ils ont été adoptés à la table des négociations.

Mme Nash: Nous pourrions donc négocier un plan d'équité en matière d'emploi. Cela ne ferait pas partie des négociations principales. Comme ce plan aura pour effet de changer un certain nombre de dispositions de la convention collective, il faudrait l'intégrer à celle-ci à un moment donné. Il faudrait cependant qu'il s'agisse d'une négociation distincte. Il ne faudrait pas négocier cela en même temps que la convention collective principale, avec les salaires et avantages sociaux, etc. Il faut négocier cela séparément.

M. Skelly: Pour en revenir à l'ancienneté, on a dit que l'ancienneté pourrait avoir pour effet de pétrifier la discrimination systémique qui existe maintenant, le système actuel où ce sont les hommes blancs, anglo-saxons et protestants qui occupent la majorité des postes de direction ou des emplois dans certains secteurs. . .

Mme Nash: Pas les postes de direction, car il n'y aurait pas de droit d'ancienneté.

M. Skelly: En effet, ils ne font pas partie du syndicat. Mais dans certains types d'emploi, l'ancienneté fait durer cette discrimination. Vous dites que cela évoluera avec le temps, mais que vous vous attendez à ce que dans la loi, on fixe un échéancier qui à tout le moins accélère ces changements.

[*Text*]

Ms Labaj: We also said in our document we're looking at goals and timetables. Therefore, as long as the goals and timetables are being met and we see changes being brought forward, then that's the key issue. It didn't happen overnight, so therefore we don't expect results overnight, either.

Mr. Skelly: If you bring in an employment equity plan that was, say, approved by the government under the new employment equity legislation and that calls for, say, a timetable short enough that it would conflict with the seniority system, how would you accommodate this seniority system to a timetable like that?

Ms Nash: The plan has to be workplace specific as well, just as whatever community you're comparing with has to be community specific, and that is why the plan would have to be negotiated. It's nice to say that by law we're going to change the work force over this period of time. If there are not going to be any job openings, that's pretty tough to do.

If a company is laying off, that's going to be difficult to do. So what you have to do is figure out what will be the turn-over, what will be the hiring over a given period of time, because otherwise what you're saying is that people who are in this job now, who've been here for 10 years or 15 years, are out of work.

I don't know how you say it's been unfair in the past to this group of people and the existing work force. It wasn't their responsibility. They didn't create the inequity and somehow they now are going to pay the price for that inequity. I don't think that's what we are saying. I think what we're saying is that some groups may have had privileged access to positions. That privilege should no longer exist. Everyone should have equal access.

Should you have to have special measures so that the groups who have been denied would have special catch-up and special access. . .? Well ,maybe you do, but it has to be negotiated, depending on the workplace and depending on the potential for change in that workplace.

Mr. Nunziata (York South—Weston): I would like to thank the witnesses for their presentation. I am wondering to what extent employment equity exists within your union. If you were to take all the positions other than the subtracted rank and file, could you comment on the extent of employment equity within the ranks of the union?

Ms Nash: Sure. We passed an affirmative action program at our convention last September, but even prior to that, going back a number of years, we've had affirmative action measures throughout our union.

I guess what you have to look at is the difference between staff positions and where the union has control over hiring versus elected positions. It doesn't mean there shouldn't be affirmative action in both, but as you know as an elected politician, there are differences between appointed and elected positions and how much control you have over the kind of people who get those positions.

[*Translation*]

Mme Labaj: Nous mentionnons également dans notre mémoire que nous nous attendons à des objectifs et à des échéanciers. Par conséquent, dans la mesure où l'on atteint les objectifs et l'on respecte les échéanciers, dans la mesure où nous constatons qu'il y a du changement, voilà l'essentiel. Cette situation ne date pas d'hier et nous ne nous attendons pas à ce qu'elle change du jour au lendemain non plus.

M. Skelly: Si conformément à la nouvelle loi on mettait en place un plan d'équité en matière d'emploi approuvé par le gouvernement qui prévoit des délais si courts que le régime de l'ancienneté se trouve menacé, comment pourriez-vous adapter ce régime d'ancienneté à un tel échéancier?

Mme Nash: Le plan doit également tenir compte du lieu de travail tout comme de la communauté visée et c'est pourquoi il faut négocier le plan. Il est facile de dire qu'en légiférant nous allons modifier la composition des effectifs sur une certaine période. Toutefois, s'il n'y a pas de postes à combler, ce sera assez difficile à faire.

Ce sera également difficile si une entreprise doit mettre ses employés à pied. Il faut donc tenir compte du taux de roulement, du nombre d'emplois à combler sur une certaine période car sinon, cela revient à dire que les employés qui occupent actuellement ces emplois, depuis peut-être dix ou quinze ans, vont les perdre.

Je ne sais pas comment on peut expliquer à ces gens et aux employés en place que par le passé, il y a eu des injustices. Ils en n'étaient pas responsables. Ils n'ont pas été partie à cette injustice et pourtant, on voudrait qu'ils en fassent les frais. Je ne pense pas que c'est ce que nous voulons. Je pense plutôt qu'il s'agit de reconnaître que certains groupes ont peut-être joui d'un accès privilégié à ces postes. Ce privilège n'existe plus. Tous doivent maintenant avoir les mêmes possibilités.

Faut-il mettre en place des dispositions spéciales afin de permettre aux groupes lésés par le passé de rattraper le temps perdu, de jouir d'un accès spécial. . .? Peut-être, mais il faut que cela fasse l'objet de négociations, selon le milieu de travail, selon les possibilités de changement dans ce milieu de travail.

M. Nunziata (York-Sud—Weston): Je tiens à remercier les témoins de leur exposé J'aimerais leur demander jusqu'à quel point il y a équité en matière d'emploi dans leur syndicat. Abstraction faite de vos membres, pouvez-vous nous dire jusqu'à quel point vous appliquez le principe de l'équité en matière d'emploi au sein du syndicat?

Mme Nash: Certainement. À notre congrès de septembre dernier, nous avons adopté un programme d'action positive, mais même auparavant, il y a déjà plusieurs années, dans tout le syndicat, nous avons instauré des mesures d'action positive.

Il faut faire une distinction entre les postes opérationnels pour lesquels le syndicat contrôle l'embauche et les postes élus. Il ne faut pas conclure qu'il n'y a pas lieu de prendre des mesures d'action positive dans les deux cas, mais comme politicien élu, vous savez que l'on n'exerce pas le même contrôle dans le cas des postes élus et des postes auxquels on peut nommer des titulaires.

[*Texte*]

With respect to the staffing, for example, women in our service positions have a higher proportion on our staff versus the representation of women in our membership. That's not good enough because I would argue that because of the discrimination that's gone on in the workplace, our membership has a disproportionately lower number of women.

So while we have about 20% female members—I think our staff is a little over that, maybe 20-odd percent of women—I don't think that's good enough and I think we have more work to do on that.

Mr. Nunziata: But even with your elected positions, has there been an effort in your union to at least try to create some equity there?

Ms Nash: Yes.

Mr. Nunziata: You're in a better position than Parliament is in terms of guaranteeing certain positions for certain—

Ms Nash: I'm not always sure you are, but that doesn't mean you can't take action, and we have. At our national level, we have mandatory affirmative action spots on our national executive board for women and visible minorities. It's easier for us to do that at the national level because we're dealing with national union finances and funding.

• 1855

It becomes more difficult at the local union level, because you can tell a local union to add spots for women or visible minorities or the disabled, but when you do that you increase the cost, and the national union doesn't control those costs, so that's where you get into conflict. That doesn't mean there hasn't been change. There has been, but I guess we're not there yet.

Mr. Nunziata: Of the top 25 people, whether elected or appointed within your union, how many are women?

Ms Nash: I'm sorry. I don't know what you mean by "elected or appointed". Take our national executive board, for example—20% are women, which is reflective of our membership.

Mr. Nunziata: Are they elected?

Ms Nash: They're elected.

Mr. Nunziata: How many are visible minorities?

Ms Nash: One.

Mr. Nunziata: How many are aboriginal?

Ms Nash: None.

Mr. Nunziata: How many are disabled?

Ms Nash: None.

Ms Labaj: But you also have to remember that our membership is only reflective of the people employers hire. If they do not hire these individuals, it makes it very difficult for them to be elected, because they aren't even in the work force and therefore don't become our members, right?

[*Traduction*]

Dans le cas, par exemple, du personnel, proportionnellement, nous avons un plus grand nombre de femmes qui occupent des postes au syndicat que parmi nos membres. C'est insuffisant, à mon avis, car j'estime qu'à cause de la discrimination en milieu de travail, le nombre de nos membres qui sont des femmes est plus bas qu'il ne devrait l'être.

Donc, bien que les femmes représentent environ 20 p. 100 de nos membres—je pense que le taux est légèrement supérieur pour notre personnel, peut-être 20 p. 100 et quelque—je ne pense pas que ce soit suffisant et je pense que nous avons encore du travail à faire à ce niveau.

M. Nunziata: Même dans le cas des postes élus, avez-vous fait un effort pour essayer tout au moins d'atteindre un certain niveau d'équité?

Mme Nash: Oui.

M. Nunziata: Vous êtes mieux placés que le Parlement quand il s'agit de garantir certains postes pour. . .

Mme Nash: Je n'en suis pas tout à fait persuadée, mais cela ne signifie pas qu'il n'y a rien à faire et nous avons fait quelque chose. Au niveau national, nous avons des postes au conseil d'administration national qui doivent nécessairement être occupés par des femmes et des membres des groupes des minorités visibles. Nous pouvons le faire plus facilement au niveau national parce qu'à ce niveau, l'administration financière et le financement se font à l'échelle du pays.

Cela devient plus difficile au niveau local, car si l'on exige que le syndicat local réserve des places aux femmes ou aux membres des groupes de minorités visibles, ou aux personnes handicapées, cela augmente les coûts et ce n'est pas le syndicat national qui contrôle ceux-ci. Cela donne lieu à des conflits. Il ne faut pas conclure qu'il n'y a pas eu de changements. Il y en a eu, mais il y a encore du travail à faire.

M. Nunziata: Des 25 personnes clé, élues ou nommées au sein de votre syndicat, combien y a-t-il de femmes?

Mme Nash: Excusez-moi. Je ne sais pas ce que vous entendez par «élues ou nommées». Au conseil d'administration national, il y a 20 p. 100 de femmes tout comme parmi nos membres.

M. Nunziata: Sont-elles élues?

Mme Nash: Elles sont élues.

M. Nunziata: Combien y a-t-il de personnes des groupes de minorités visibles?

Mme Nash: Une.

M. Nunziata: Combien d'autochtones?

Mme Nash: Aucun.

M. Nunziata: Combien de personnes handicapées?

Mme Nash: Aucune.

Mme Labaj: Il ne faut pas oublier que nos membres ne peuvent être que les personnes que les employeurs embauchent. Si ceux-ci n'embauchent pas des personnes de ces groupes, il devient très difficile de les élire puisqu'elles ne font même pas partie de la main-d'oeuvre et par conséquent ne peuvent devenir nos membres, n'est-ce pas?

[*Text*]

Ms Nash: You're talking about the top positions of the union.

Mr. Nunziata: In your membership there was only one visible minority person qualified to be elected?

Ms Labaj: I'm saying that when employers don't hire the four target groups, it makes it that much more difficult for them to become members of the union and therefore that much more difficult to become leadership in the union, because if they aren't there, reflected in the work force—

Mr. Nunziata: With respect, I think that's an excuse.

Perhaps I can move on to the issue of seniority. You seem to argue that seniority is not a barrier—in fact, I think you said that it's a form of employment equity—but I see it as a very serious problem in that it perpetuates employment inequity.

Ms Labaj: How so?

Mr. Nunziata: Well, you have a system. You yourself admit that the employers aren't hiring visible minorities. If that's the case, even if they started hiring them—100% visible minority—with a seniority system, they will be the first to be laid off, the last to be—

Ms Nash: Who should be laid off, then?

Mr. Nunziata: You know there's a price to be paid for—

Ms Nash: Who should pay it?

Mr. Nunziata: You've entitled your brief "Justice Delayed". We agree. I agree.

Ms Nash: I'm just asking. Who should pay the price?

Mr. Nunziata: The people who have had that privileged position, who have been able to be hired.

Ms Nash: Even though they weren't controlling the hiring and firing process?

Mr. Nunziata: I don't know about that.

Ms Nash: A worker at General Motors does not tell GM who should be hired.

Mr. Nunziata: But in your brief you say you want to participate—

Ms Nash: In the development of a plan.

Mr. Nunziata: You must be able to negotiate the terms of the employment equity plan with the employer. I guess what I'm driving at is, how sacred is seniority to your union? Are you prepared to bear the brunt of the criticism from the rank and file?

Ms Labaj: I'll give you an example of the apprenticeship program. The apprenticeship program is not based on seniority. The company had the right to hire anyone they chose to put in that program. If you were to look at the demographics of that program, it still is predominantly white males. It has nothing to do with seniority.

[*Translation*]

Mme Nash: Vous parlez des postes supérieurs au sein du syndicat.

M. Nunziata: Parmi vos membres, il n'y avait qu'une personne d'un groupe de minorité visible qui puisse se faire élire?

Mme Labaj: Lorsque les employeurs n'embauchent pas d'employés des quatre groupes désignés, il est d'autant plus difficile pour ces personnes de devenir membres du syndicat et donc d'accéder à la direction du syndicat, puisque si elles ne sont pas là, parmi les employés...

M. Nunziata: Je me permets de vous faire remarquer qu'à mon avis, ce n'est qu'un prétexte.

Peut-être puis-je maintenant passer à la question de l'ancienneté. Vous semblez prétendre que l'ancienneté ne constitue pas un obstacle—en fait, je pense que vous avez dit qu'il s'agit d'une forme d'équité en matière d'emploi—alors qu'à mon avis, il s'agit d'un problème très grave puisqu'il perpétue l'inéquité en matière d'emploi.

Mme Labaj: Comment?

M. Nunziata: Eh bien, vous avez un système. Vous reconnaissez vous-mêmes que des employeurs n'embauchent pas de personnes des groupes de minorités visibles. Puisqu'il en est ainsi, même si les employeurs commençaient maintenant à embaucher uniquement des membres des groupes des minorités visibles—ceux-ci à cause du système de l'ancienneté seraient les premiers à être licenciés et les derniers à être...

Mme Nash: Qui faudrait-il licencier alors?

M. Nunziata: Vous savez qu'il faut payer le prix de...

Mme Nash: Qui doit payer?

M. Nunziata: Vous avez intitulé votre mémoire «Justice Delayed». Nous sommes de cet avis. Je suis de cet avis.

Mme Nash: Je pose simplement la question. Qui doit payer?

M. Nunziata: Ceux qui occupaient une situation privilégiée, ceux que l'on a embauchés.

Mme Nash: Même s'ils n'exerçaient aucun contrôle sur la procédure d'embauche et de congédiement?

M. Nunziata: Était-ce vraiment le cas.

Mme Nash: L'employé de General Motors ne dit pas à General Motors qui il faut embaucher.

M. Nunziata: Dans votre mémoire, vous dites vouloir participer...

Mme Nash: À l'élaboration d'un plan.

M. Nunziata: Il faut pouvoir négocier les conditions d'un plan d'équité en matière d'emploi avec l'employeur. Je veux en venir je suppose à vous demander jusqu'à quel point l'ancienneté est-elle une notion sacrée pour votre syndicat? Êtes-vous disposés à supporter le poids des critiques de vos membres?

Mme Labaj: Permettez-moi de vous citer l'exemple du programme d'apprentissage. Celui-ci n'est pas fondé sur l'ancienneté. L'entreprise a le droit d'embaucher quiconque dans le cadre de ce programme. Or si l'on regarde la composition des groupes, ceux-ci sont toujours dominés par des hommes blancs. Cela n'a rien à voir avec l'ancienneté.

[*Texte*]

Yet the type of testing they did—and this is something we raised with General Motors—is that it was very male-biased. The mechanical aptitude test was very male-biased. If you asked a woman to take apart a sewing machine or a washing machine—something they understood—maybe they would have an easier time getting into that program, but instead we had to train women so that they became able to compete with men on the same level.

Mr. Nunziata: You cited your own personal example.

Ms Labaj: Yes.

Mr. Nunziata: Seniority kept you back.

Ms Labaj: No, it didn't. What I said was that the supervisor bypassed me because I was a woman and he didn't want a woman on that job. Supervisors could put women in as team leaders because they have the discretion, according to the collective agreement, to put anyone they want as a team leader, and yet they put someone with less seniority than I have on that job because the supervisor didn't want a woman there. But when it came to a relief job and he didn't have the discretion—he had no choice—he had to put me there.

• 1900

Ms Nash: Let me just say, I don't want to leave the impression that we would never address a problem if it was shown to us that there was a barrier. Let me give you an example we already have—replacements for people with disabilities. We go to the auto companies and say they should be hiring people with disabilities. They ask why they should; they injure enough to well exceed the requirements under any kind of level for hiring people with disabilities. In fact, there are hundreds of people out of work who have been injured on the job who can't even get a disability placement.

But we have negotiated that to accommodate workers who have been injured, we will waive seniority so that they could get a placement for a job that ordinarily they wouldn't have the seniority to hold. We have done that. But I don't want to leave the impression that the major problem here is with the rights of senior workers.

Mr. Nunziata: I'll try to be as specific as possible. Is your union prepared to waive seniority in order to accommodate the four designated groups?

Ms Nash: If somebody wants to come to us and ask if we have the seniority programs, no. If you think a system that operates on employer favouritism is an improved system, you're wrong. If you say to us there is a specific barrier and ask if we will we sit down and address that through collective bargaining, yes, we will do that.

Mme Bertrand (Brome—Missisquoi): Je voudrais vous poser les questions en français.

[*Traduction*]

Or justement, les tests d'aptitude—et nous avons soulevé cette question auprès de General Motors—favorisent tout à fait les hommes. C'est le cas du test d'aptitude mécanique. Si on demande à une femme de démanteler une machine à coudre ou une machine à laver—quelque chose qu'elle comprend—peut-être que ce serait alors plus facile, mais non, il faut que nous formions les femmes de façon à ce qu'elles puissent faire concurrence aux hommes pour une place dans ce programme.

M. Nunziata: Vous avez cité votre propre exemple.

Mme Labaj: Oui.

M. Nunziata: L'ancienneté vous a bloquée.

Mme Labaj: Non, pas du tout. J'ai dit que mon surveillant rejetait ma candidature parce que j'étais une femme et qu'il ne voulait pas de femme dans ce poste. Les surveillants pouvaient nommer des femmes aux postes de chef d'équipe car ces postes sont dotés à leur discrétion puisque la convention collective stipule qu'on peut nommer qui l'on veut chef d'équipe; pourtant, on a donné le poste à un employé qui avait moins d'ancienneté que moi parce que le surveillant n'y voulait pas d'une femme. Lorsqu'il s'est agi d'un emploi de relève, il n'avait plus cette discrétion—il n'avait aucun choix—il a dû me donner le poste.

Mme Nash: Disons simplement que je ne voudrais pas laisser l'impression que nous ne sommes pas disposés à nous pencher sur ce problème s'il nous était démontré qu'il s'agit bel et bien d'un obstacle. Permettez-moi de vous donner un exemple que nous avons déjà—l'embauche de personnes handicapées. Nous allons voir les fabricants d'automobiles et nous leur disons, embauchez des personnes handicapées. Ils nous répondent pourquoi, nous en blessons déjà suffisamment pour dépasser toutes les normes d'embauche. En fait, il y a des centaines de personnes qui ont été blessées au travail qui ne peuvent pas obtenir d'emploi maintenant qu'elles sont handicapées.

Nous avons négocié des dispositions afin d'aider les travailleurs blessés; nous mettons de côté l'ancienneté de façon à permettre à ces travailleurs d'obtenir un emploi auquel ils n'auraient pas normalement accès, faute d'ancienneté. Je ne voudrais pas laisser l'impression, par contre, que le problème principal vient des droits des travailleurs qui ont plus d'ancienneté.

M. Nunziata: Je vais tenter d'être aussi précis que possible. Votre syndicat est-il disposé à céder sur l'ancienneté afin de donner une chance aux membres des quatre groupes désignés?

Mme Nash: Et si on nous demande, êtes-vous prêts à laisser tomber les programmes d'ancienneté, je vous répondrai que non. Si vous pensez qu'il est préférable d'avoir un système fondé sur le favoritisme, vous avez tort. Par contre, si vous pouvez identifier un obstacle précis et si vous voulez que nous en discutions dans le contexte de la négociation collective, oui, nous y sommes prêts.

Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi): I would like to ask my questions in French.

[*Text*]

Pour continuer dans la même veine que mon collègue, vous semblez dire—corrigez-moi si je me trompe—que vous seriez prêts à sacrifier l'ancienneté pour donner une chance aux groupes désignés. C'est bien ce que vous avez dit, n'est-ce pas? Parce que M^me^ Nash disait tout à l'heure qu'elle serait prête à donner sa place.

Mme Nash: On n'est pas prêtes à sacrifier l'ancienneté mais s'il y a un problème concret, et qu'on peut le régler par la voie des conventions collectives, on est prêtes à le faire.

Mme Bertrand: Vous avez dit dans votre exposé, au début, que vous aimeriez voir allongée la liste des groupes désignés et dans cette liste élargie vous avez parlé des travailleurs âgés. Je trouve qu'il y a là une contradiction car, habituellement, les travailleurs âgés ont une certaine ancienneté.

Mme Nash: On n'a pas dit qu'on veut élargir la liste: en effet, les travailleurs âgés, s'ils travaillent déjà, ont l'ancienneté. Si on veut enlever l'ancienneté, c'est. . .

Mme Bertrand: Alors vous allez perdre les travailleurs âgés.

Mme Nash: On va perdre ces travailleurs plus âgés, effectivement. On n'est pas d'accord avec ça.

Mme Bertrand: Par ailleurs, vous avez dit que vous aimeriez élargir la liste des groupes désignés et ajouter. . .

Mme Nash: Non, on n'a pas dit ça.

Mme Bertrand: Excusez-moi, je me suis trompée. Je pensais que vous aviez dit cela dans votre exposé, à savoir que vous aimeriez voir d'autres groupes désignés ajoutés à cette liste.

Mme Nash: Non, on n'a pas dit ça.

Mme Bertrand: D'accord, merci.

Ma question se rapportait au plan d'action des employeurs. Parmi les témoins qui sont venus comparaître devant nous, certains nous ont dit qu'ils aimeraient voir les plans d'action mis à la disposition du public. Je pense que c'est ce que votre groupe préconise.

Mme Nash: Oui, nous sommes d'accord avec ça.

Mme Bertrand: D'autres nous ont dit que rendre ce document public pourrait nuire à la compétitivité de l'organisation. Et un troisième témoin a dit que ce plan d'action pourrait être mis à la disposition seulement du ministère d'Emploi et Immigration qui ferait une vérification interne et qui en ferait un plan d'action confidentiel. Si je comprends bien, vous favorisez la première option.

Mme Nash: Oui, il est peut-être possible d'avoir un plan qui est public mais si l'on publie des chiffres, cela pourrait être dérangeant pour les employeurs. Il faudrait peut-être ne pas publier tous les chiffres. Il faut être sensibilisés à cet aspect de la question mais nous ne sommes pas d'accord de. . .

Mme Bertrand: Mais un plan d'action suppose qu'il est complet. Je ne vois pas un plan d'action d'une entreprise qui ne contiendrait que la moitié des informations. J'essaie de vous faire réaliser que, surtout dans le contexte d'aujourd'hui, avec la mondialisation des marchés et la rationalisation de toutes les entreprises, celles-ci se doivent d'être très, très compétitives. Et si elles rendent leurs plans d'action publics, ce sont nos emplois qui sont en jeu.

[*Translation*]

In the same line as my colleague, you seem to be saying—tell me if I am wrong—that you are ready to sacrifice seniority in order to give the designated groups a chance. That is what you said, is it not? Mrs. Nash said a little earlier that she was ready to give up her place.

Ms Nash: We are not willing to sacrifice seniority, but if there is a concrete problem, that can be settled through collective bargaining, we will do that.

Mrs. Bertrand: You say in your brief, at the beginning, that you would like to see the number of designated groups increased and in this regard, you mentioned older workers. It seems to me that is contradictory since usually, it is the older workers that have seniority.

Ms Nash: We did not say we wanted to increase the list: indeed, older workers do have the seniority. If we want to put aside seniority, it's—

Mrs. Bertrand: You will loose the older workers.

Ms Nash: That is what would happen and we don't agree with that.

Mrs. Bertrand: On the other hand, you said that you would like to increase the number of designated groups in order to add—

Ms Nash: No, we did not say that.

Mrs. Bertrand: I'm sorry, I must be mistaken. I thought you had said that in your brief, that you would like to see other groups added to the list of designated groups.

Ms Nash: No, we did not say that.

Mrs. Bertrand: Fine, thank you.

I would now like to discuss employment equity plans. Many of the witnesses that we have heard have told us that they would like to see these plans made public. I think your group also advocates this.

Ms Nash: Yes, we agree with that.

Mrs. Bertrand: Others told us that if this document was made public, it would harm the competitiveness of the organization. A third witness told us that the employment equity plan might be given only to Employment and Immigration Canada who would examine it internally and that way the plan would stay confidential. If I understood you correctly, you are in favour of the first option.

Ms Nash: Yes, it may be possible to make the plan public, but if the numbers are published, this could be embarrassing for employers. Perhaps it would be better not to publish all the numbers. You have to be aware of this aspect of the question, but we do not agree—

Mrs. Bertrand: One would assume that an action plan is complete. I don't see how an employment equity plan could contain only half the information. I am trying to make you understand that particularly in today's world, with globalization of markets and streamlining of businesses, companies must be very, very competitive. If their employment equity plans are made public, jobs are at stake.

[*Texte*]

Mme Nash: Mais à mon avis le plan d'action doit être soumis au gouvernement. Il faut pouvoir réviser le plan d'action, que ce ne soit pas quelque chose de confidentiel.

• 1905

Mr. Skelly: I wanted to talk about a number of the employers you're bargaining with that come under the employment equity legislation. You mentioned Air Canada and the airlines and the railways. There is an obligation in the Employment Equity Act for them to consult with the work force in the development of these employment equity plans. I'd like to know what process they've followed in terms of consultation with your union. I understand that you may be one of the unions in the overall bargaining unit. Also, what happens with the plan afterwards? After they've gone through this process of consultation, do you have a copy of the plan and are you aware of what their employment equity plans are?

Ms Nash: If there is a plan, we're not aware of it. What they have done is just share with us statistics when we've requested it. We'll have a meeting and they'll share statistics with us. We have not been consulted in the development of a plan. We've not seen employment equity plans.

Mr. Skelly: But what I'm saying is that there is a specific requirement in the legislation for them to consult with their employees in the development of the plan. Are you saying that in terms of Air Canada, Canadian Airlines, Canadian National, Canadian Pacific and VIA Rail there has been no consultation?

Ms Nash: The interpretation has been to inform us and not consult with us. I think that would be the fair interpretation.

Mr. Skelly: Have you made a complaint to the Canadian Human Rights Commission in terms of the requirement to consult under the legislation?

Ms Nash: No. Because we have a bargaining relationship with these corporations, what we try to do is work these out with them. I guess when we get to a point of total frustration we may get to the Human Rights Commission.

Mr. Skelly: You mentioned a course that had been developed between your union and General Motors—I think it was dealing with sexual and racial harassment harassment in the workplace—that actually received an award. I'm wondering if there is a course of study or something that has been developed between the union and the employer.

Ms Nash: I'll say briefly there are a couple of things. I should say that with General Motors these are negotiated programs that we've developed. We have negotiated employment equity with all of the big three and we have developed anti-sexual and anti-racial harassment programs. With GM, for example, we negotiated three hours of human rights training for every CAW member at General Motors.

Mr. Skelly: Including the harassment aspect?

Ms Nash: The harassment training was part of it. What we won the award for was the apprenticeship awareness program at General Motors, and we had funding to do that program from the Ontario government. Sadly, however, our

[*Traduction*]

Ms Nash: I feel that the action plan must be turned over to the government. You must be in a position to review this plan and therefore it must not be confidential.

M. Skelly: J'aimerais parler un peu des employeurs avec lesquels vous négociez qui sont assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Vous avez mentionné Air Canada, les sociétés aériennes et ferroviaires. La Loi sur l'équité en matière d'emploi prévoit que ces entreprises doivent consulter leurs employés lors de l'élaboration de ces plans d'équité en matière d'emploi. J'aimerais savoir quelle procédure a été adoptée lors des consultations avec votre syndicat. Je comprends que vous n'êtes peut-être qu'un des syndicats dans le groupe de négociation. Et puis, qu'arrive-il ensuite à ce plan? Après le processus de consultation, obtenez-vous copie du plan, êtes-vous tenus au courant?

Mme Nash: S'il y a un plan, nous ne sommes pas au courant. On s'est contenté de nous faire part des données statistiques lorsque nous les demandons. Il y a une réunion, et on nous fait part des statistiques. Nous n'avons pas été consultés lors de l'élaboration d'un plan. Nous n'avons pas vu de plans d'équité en matière d'emploi.

M. Skelly: Néanmoins, la loi prévoit expressément que les entreprises doivent consulter leurs employés lors de l'élaboration d'un plan. Dites-vous que Air Canada, Canadian Airlines, Canadien National et Canadien Pacifique ainsi que VIA Rail, n'ont pas tenu de telles consultations?

Mme Nash: On a interprété la loi comme signifiant qu'il suffisait de nous informer et non pas de nous consulter. Je dirais que c'est ce qui s'est passé.

M. Skelly: Avez-vous présenté une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne à cet égard?

Mme Nash: Non. Parce que nous négocions avec ces sociétés, nous tentons de nous entendre avec elles. Je suppose que lorsque nous serons complètement frustrés, nous nous adresserons peut-être à la Commission des droits de la personne.

M. Skelly: Vous avez mentionné un cours conçu par votre syndicat et General Motors—je pense qu'il portait sur le harcèlement sexuel et racial en milieu de travail—qui a reçu un prix. S'agit-il d'un cours comme tel ou de quelque chose mis au point par le syndicat et l'employeur.

Mme Nash: Brièvement, ce cours comporte plusieurs aspects. En ce qui concerne General Motors, il s'agit de programmes négociés que nous avons mis au point. Nous avons négocié l'équité en matière d'emploi avec les trois grands fabricants de l'automobile et nous avons conçu des programmes pour lutter contre le harcèlement sexuel et racial. Dans le cas de GM, nous avons négocié un cours de formation de trois heures sur les droits de la personne pour chacun de nos membres qui y travaillent.

M. Skelly: Y compris sur le harcèlement?

Mme Nash: Cela faisait partie du programme. Nous avons gagné un prix pour notre programme de sensibilisation des apprentis chez General Motors et c'est le gouvernement de l'Ontario qui avait financé ce programme.

[*Text*]

experience was that once the funding ran out for the pilot project, GM pulled the plug and wouldn't put any more money into it. Even though the program had been an enormous success, it was not continued.

Mr. Skelly: What about the three hours of human rights education? Is there a program of studies or a curriculum that has been developed?

Ms Nash: I can give you the curriculum for that.

Mr. Skelly: That would be interesting for us to have a look at.

The Chairman: I have a question or two. I believe the CLC told us that they were in favour of bargaining employment equity as part of the regular bargaining process. But as I understand your evidence, bargaining should take place separately from the regular bargaining with relation to wages and hours of employment and that sort of thing.

Ms Nash: That's how we would see it.

The Chairman: You've had experience in that respect.

Ms Nash: We bargained employment equity provisions with the big three that required a number of positive measures such as barrier elimination, training, etc. I think the nature of the issue is more similar to pay equity than it is to other kinds of bargaining.

The Chairman: Others have described it like the occupational and health—

Ms Nash: Health and safety.

The Chairman: —and safety kind of negotiations or consultations or whatever.

Ms Nash: Let me put it in that context. In health and safety, we've negotiated joint committees and we negotiated a number of provisions that are in the collective agreement. Outside the agreement we will do a number of things, such as safety audits and a whole range of recommendations, and develop programs outside of bargaining that later can get folded into the collective agreement, where you need changes in the collective agreement.

• 1910

I think that is how we would see employment equity. You could bargain the big framework, which we have now, of joint committees, education programs, time off the job to do certain things. We do that now. If you're talking about conducting a census of the work force, analysing that data, examining where the barriers are to employment equity, eliminating those barriers, chances are these are things that will take place outside of bargaining but will ultimately affect the collective agreement.

The Chairman: How does your view reconcile itself with your comment that you believe there should be national standards, that the federal government should set national standards for employment equity? If that were the case, what room would there be to bargain on the subject of employment equity?

Ms Nash: You have national standards for health and safety or employment standards on wages and working conditions. I would see there being some national standards on employment equity, where certain things are required.

[*Translation*]

Malheureusement toutefois, nous avons constaté qu'une fois le financement épuisé pour le projet pilote, GM a mis les freins et nous n'avons pas obtenu d'autre argent. Même si le programme a connu un succès monstre, on ne l'a pas continué.

M. Skelly: Et au sujet du cours de trois heures sur les droits de la personne? Avez-vous mis au point un programme d'études ou un curriculum?

Mme Nash: Je pourrais vous donner le programme.

M. Skelly: Ce serait très intéressant.

Le président: J'ai une ou deux questions. Je pense que le CCT nous a dit être en faveur d'inclure l'équité en matière d'emploi dans les domaines de négociation collective. Si je comprends bien votre témoignage, c'est séparément des négociations sur la rémunération, les heures de travail, etc. qu'il faut le faire.

Mme Nash: C'est ce que nous pensons.

Le président: Quelle a été votre expérience.

Mme Nash: Nous avons négocié des dispositions d'équité en matière d'emploi avec les trois grands fabricants de l'automobile qui prévoient plusieurs mesures positives telles que l'élimination des obstacles, la formation, etc. Je pense que cette question est plus près de la parité salariale que des autres aspects de la négociation.

Le président: D'autres ont parlé d'une ressemblance avec la santé. . .

Mme Nash: La santé et la sécurité au travail.

Le président: . . .et la sécurité dans le cadre des négociations ou de la consultation ou que sais-je.

Mme Nash: Situons le contexte. Dans le domaine de la santé et de la sécurité, nous avons négocié la création de comités mixtes ainsi que de plusieurs dispositions qui figurent maintenant dans la convention collective. Il y a plusieurs éléments, telles que des vérifications de la sécurité, toute une gamme de recommandations ainsi que des programmes mis au point indépendamment que l'on peut ensuite inclure dans la convention collective si nécessaire.

Je pense que c'est dans ce contexte qu'il faut voir l'équité en matière d'emploi. On peut négocier la structure des comités mixtes, des programmes d'éducation, des congés à des fins particulières comme c'est le cas actuellement. Si nous voulons entreprendre un sondage des travailleurs, et faire une analyse des données, examiner les obstacles éventuels à l'équité en matière d'emploi, éliminer ces obstacles, il est fort probable que c'est à l'extérieur du processus de la négociation collective que cela se fasse bien qu'en dernière analyse, ces démarches aient une incidence sur la convention collective.

Le président: Comment conciliez-vous cette opinion avec l'idée que vous avez exprimée qu'il faut des normes nationales, qu'il faut que le gouvernement fédéral fixe des normes nationales en matière d'équité? Dans cette éventualité, comment pourriez-vous négocier l'équité en matière d'emploi?

Mme Nash: Il y a des normes nationales de santé et de sécurité, des normes sur les salaires et les conditions de travail. Il pourrait y avoir de même des normes nationales sur l'équité en matière d'emploi.

[*Texte*]

The Chairman: So there would be some things that weren't subject to bargaining. Is that what you're saying?

Ms Nash: Well, certain things, yes, that you could bargain up from, but there would certainly be a floor that you could not bargain below.

The Chairman: Okay. Thank you very much, indeed. We thank you both for your helpful comments. We appreciate it.

We are going to move right along as quickly as we possibly can, bearing in mind that the time of our witnesses is very valuable and also that we have a lengthy evening before us. We have next the National Advisory Council on the Status of Women.

Welcome to our committee, Dr. Simms. Perhaps you'd like to formally identify yourselves for the record, and then we'll look forward to your presentation, which we trust will be around the 10-minute mark, to be followed by questions. Thank you.

Ms Glenda Simms (President, Canadian Advisory Council on the Status of Women): Thank you very much. With me today is Sarah Bélanger, a research analyst with the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

Mr. Chair, members of the committee, and other guests, we are very pleased to be here with you this evening to give you the Canadian Advisory Council on the Status of Women's evaluation of the Employment Equity Act, in the first four reporting years after its implementation.

Over the past 19 years, the Canadian Advisory Council on the Status of Women has played an important role in raising issues related to women's inequality in the Canadian labour market. Economic issues affecting women, and particularly federal policy, continue to be at the forefront of the council's concerns. The council recognizes that employment equity is a vital step in achieving women's labour market equality.

The council supported the Abella commission report and, more explicitly, the recommendation for immediate legislation requiring all federally regulated employers and contractors to implement employment equity. The council also participated in the consultations of the legislative committee on the proposed employment equity legislation, Bill C-62, in 1985. We passed recommendations for a stricter and more inclusive employment equity act. In 1990 we submitted the comments during the preparatory phases of the current parliamentary review of the act. We have been constant to our commitment to employment equity.

• 1915

The Canadian labour market is characterized by systemic discrimination. Women in general, and particularly aboriginal women, women with disabilities and visible minority women, disproportionately bear the economic disadvantages within the

[*Traduction*]

Le président: Donc certains aspects ne seraient pas négociables. C'est ce que vous voulez dire?

Mme Nash: Ce serait, oui, un point de départ à la négociation, vous ne pourriez pas négocier des normes inférieures à un certain niveau.

Le président: Très bien. Merci beaucoup. Je tiens à vous remercier toutes les deux de vos commentaires des plus utiles. Nous vous en remercions.

Nous allons maintenant, le plus rapidement possible, compte tenu du fait que le temps de nos témoins est extrêmement précieux et que nous avons une longue soirée devant nous, accueillir les représentantes du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

Je vous souhaite la bienvenue, madame Simms. Tout d'abord, peut-être pouvez-vous vous présenter, vous et vos collègues, et ensuite, c'est avec plaisir que nous écouterons votre exposé pendant, je suppose, 10 minutes. Nous passerons ensuite aux questions. Merci.

Mme Glenda Simms (présidente, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme): Merci beaucoup. Je suis accompagnée aujourd'hui de Sarah Bélanger, attachée de recherche au Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, nous sommes très heureuses de comparaître ici ce soir afin de vous donner l'opinion du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi après ses quatre premières années d'existence.

Au cours des 19 dernières années, le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme a joué un rôle important pour sensibiliser les employeurs et les gouvernements aux questions concernant l'inégalité des femmes dans la population active canadienne. Des questions économiques touchant les femmes, et en particulier la politique fédérale, continuent de figurer parmi les priorités du Conseil. Celui-ci reconnaît que l'équité en matière d'emploi constitue une étape essentielle dans la réalisation de l'égalité des femmes sur le marché du travail.

Le Conseil a appuyé le rapport de la Commission Abella, et plus particulièrement la recommandation visant l'adoption immédiate de mesures législatives exigeant de tous les employeurs et entrepreneurs sous compétence fédérale qu'ils mettent en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Le Conseil a également participé en 1985 aux consultations du Comité législatif chargé d'examiner le projet de loi relatif à l'équité en matière d'emploi, le projet de loi C-62. Nous avons adopté des recommandations visant à rendre la Loi sur l'équité en matière d'emploi plus stricte et à étendre la portée. En 1990, le conseil a fait part de ces observations au cours des étapes préparatoires à l'examen actuel effectué par le Parlement. Notre engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi n'a jamais faibli.

Le marché du travail canadien se caractérise par la discrimination systémique. Les femmes en général et plus particulièrement les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes faisant partie des minorités visibles

[*Text*]

labour force. We continued to see the segregation of women into lower-paying, so-called traditional jobs throughout the 1980s and into the 1990s. Women remain considerably underrepresented in non-traditional jobs, such as in the construction and manufacturing sectors and, of course, in top management. The wage gap remains significant. In 1990 women who were employed full-time earned only 67.6% of the average salary paid to men employed full-time.

If the picture for women generally in the labour force is bleak, we would hope that the situation for women who are covered by the Employment Equity Act would be much improved. Unfortunately, the data for women overall, and aboriginal women, disabled women and visible minority women, indicate that no such changes occurred during the first years of the legislation's implementation. Progress has been relatively slow for women in the work force covered by the Employment Equity Act. Women's share of the work force had increased in the first four reporting years; however, their representation still remained below their representation in the Canadian labour force.

Occupational sex segregation did not decrease substantially from 1987 to 1990, and comparisons with the overall labour force indicated that women in the work force covered by the act remained underrepresented in the majority of occupations. Hiring and promotions merely accentuated the segregation of women in low-paying jobs. The wage gap indicated that on average, the woman employed full-time still earned less than 73¢ for every dollar earned by the man employed full-time. I said that before.

When we look at the women in the other designated groups, we see an even bleaker picture. Take the case of aboriginal women. Aboriginal women remained low throughout the first four reporting years of the Employment Equity Act. In this respect, they were disadvantaged compared to their male counterparts as well as compared to all other women in Canadian society and in the labour force. Their representation in the work force covered by the act remained well below their known availability in the Canadian labour force, and they remained quite low for each of the 12 occupational groups.

The occupational segregation of aboriginal women is quite distinct, if I might use that term. Aboriginal women are doubly disadvantaged with regard to salary. They earn less for full-time work than both aboriginal men and women in general. In this group we see the insidious configuration and coming together of racism, sexism and anti-aboriginality. They do suffer, and this is reflected in the work force.

What about women with disabilities? Their representation in the employment equity work force remained below their known representation in the Canadian labour force during each of the four reporting years, both overall

[*Translation*]

sont d'une façon disproportionnée les victimes économiques de la population active. La ségrégation des femmes dans des emplois traditionnels peu rémunérés s'est maintenue au cours des années 1980 jusque dans les années 1990. Les femmes sont sensiblement sous-représentées dans les emplois non traditionnels comme dans les secteurs du bâtiment et de la fabrication et, évidemment, dans la haute direction. L'écart salarial demeure important. En 1990, les femmes qui travaillaient à temps plein touchaient seulement 67,6 p. 100 du salaire moyen versé aux hommes employés à temps plein.

Même si la situation générale des femmes dans la population active n'est pas très réjouissante, on pourrait croire que la situation de celles qui sont visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'est sensiblement améliorée. Malheureusement, les données pour l'ensemble des femmes, les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes des minorités visibles ne révèlent aucun changement de ce genre au cours des quatre premières années d'application de la loi. Les progrès ont été relativement lents pour les femmes parmi la main-d'oeuvre visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Même si leur proportion a augmenté au cours des quatre premières années d'application de la loi, leur représentation est encore inférieure à leur représentation dans la population active canadienne.

La ségrégation professionnelle selon le sexe n'a pas beaucoup diminué de 1987 à 1990. Des comparaisons avec l'ensemble de la population active ont révélé que les femmes dans l'effectif visé par la loi demeuraient sous-représentées dans la majorité des catégories. Les recrutements et les promotions n'ont fait qu'accentuer cette ségrégation. L'écart salarial démontre qu'en moyenne, les femmes travaillant à plein temps gagnent encore moins que 73c. pour chaque dollar gagné par les hommes. Je l'avais déjà dit.

La situation est encore moins reluisante parmi les femmes des autres groupes désignés. Regardons la situation des femmes autochtones. Leur représentation est demeurée faible pendant les quatre premières années de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. À cet égard, elles étaient désavantagées comparativement à leurs homologues masculins ainsi qu'à l'ensemble des femmes. En outre, leur représentation dans l'effectif visé par la loi est demeurée bien inférieure à leur disponibilité dans la population active canadienne, aussi bien pour l'ensemble de cette population que pour chacune des 12 catégories professionnelles.

La ségrégation professionnelle des femmes autochtones est très nette, si je puis m'exprimer ainsi. Elles sont également doublement désavantagées sur le plan salarial. Elles gagnent moins pour un travail à temps plein que les hommes autochtones et l'ensemble des femmes. Ce groupe est victime d'un mélange pernicieux de racisme, de sexisme et de sentiment anti-autochtone. Elles souffrent et cela se reflète dans la population active.

Qu'en est-il des femmes handicapées? Leur représentation dans l'effectif visé par l'équité en matière d'emploi demeure inférieure à leur représentation dans la population active canadienne au cours de chacune des quatre

[*Texte*]

and in eleven of the twelve occupational groups. The wage gap between women with disabilities and their male counterparts, as well as women overall, indicated a double disadvantage. Again, as in the case of aboriginal women, we see the many jeopardies of gender overlapping with disabilities and poverty, etc.

What about visible minorities? First of all, I have to say to the committee that the term "visible minority" is not one I like using, but I'm using it merely for the fact that it is used generally in government documents. I think it's a very problematic term because it obscures the real oppression of the most oppressed parts of our population. Having said that, I will continue to use the term for general understanding.

• 1920

The progress made by visible minority women in the work force is at best limited. Their representation increased from 1987 to 1990, and in some cases they were known to surpass the representation in the Canadian labour market. That happened in 1986.

If representation has improved, though, segregation still continues to characterize the occupational profiles of visible minority women. They are very, very outstanding in their underrepresentation and absence in upper management positions and in occupations from which women have traditionally been excluded.

As I said before, I want to clearly state again the reason I have problems with the term is that it is obscuring significant disadvantage-ness amongst groups of women in Canadian society. For instance, when the term "visible minority" is used, it obscures the unique disadvantage-ness of black women. In Nova Scotia where we have 40% unemployment, black people are 90% unemployed. So we have to always keep in mind that the most disadvantaged women are obscured by these fancy terms, and therefore it doesn't work for them, and it continues.

Having said that, we will talk about systemic discrimination. Why has there been so little progress in spite of all our good efforts? I think there is so little progress because there is systemic discrimination. There is an accumulation and interplay of institutionalized systems and practices. I am sorry, when I listened to the first presentation it became very clear to me that these practices are so institutionalized that we do not understand how they become barriers to the most disadvantaged people.

I think the systemic discrimination results from a number of historical, social, and psychological factors, which are closely interrelated and interdependent. So I do believe there are all kinds of systems that must be put in place if we are going to get a changed social system.

But employers are an integral part of the system that has exclusionary effects on members of these groups of women that I am talking about. I think we have to recognize the adverse effects of systemic discrimination as well as the

[*Traduction*]

années du rapport, tant pour l'ensemble de cette population que dans 11 des 12 catégories professionnelles. L'écart salarial entre les femmes handicapées et leurs homologues masculins ainsi que l'ensemble des femmes révèle un double désavantage. Ici encore, comme dans le cas des femmes autochtones, nous voyons les grands risques que comporte le fait d'être femme associé à un handicap, à la pauvreté, etc.

Qu'en est-il des minorités visibles? Tout d'abord, j'aimerais dire au comité que je n'aime pas utiliser cette expression «minorité visible», mais que je le fais ici uniquement parce que c'est l'expression utilisée d'une façon générale dans les documents gouvernementaux. Je pense que c'est une expression très problématique qui masque l'oppression réelle du segment le plus opprimé de notre population. Cela dit, je vais continuer à utiliser l'expression afin que tous me comprennent.

Les progrès réalisés par les femmes membres de minorités visibles dans le monde du travail sont pour le moins limités. Leur représentation a augmenté de 1987 à 1990 et, dans certains cas, elle a été supérieure à leur représentation dans la population active canadienne. Ça été le cas en 1986.

Cependant, le profil d'emploi des femmes appartenant aux minorités visibles est toujours entaché par la ségrégation. On remarque leur sous-représentation et leur absence marquée dans les postes de direction supérieurs et dans les professions où les femmes ont toujours été exclues.

Comme je l'ai dit précédemment, la raison pour laquelle je n'aime pas l'expression «minorité visible», c'est que se cache derrière elle le désavantage important que subissent divers groupes de femmes dans la société canadienne. Par exemple, elle masque le désavantage particulier des femmes noires. En Nouvelle-Écosse, province où le taux de chômage atteint 40 p. 100, le chômage chez les noires est de 90 p. 100. Il faut toujours se rappeler que derrière cette belle expression on trouve les femmes les plus désavantagées et que ces termes ne font rien pour les aider.

Cela dit, parlons maintenant de discrimination systémique. Pourquoi a-t-on réalisé aussi peu de progrès, malgré tous nos efforts? À mon avis, c'est la discrimination systémique qui en est la cause. Cela est dû à une accumulation et à un enchevêtrement de systèmes et de méthodes institutionnalisés. Pardonnez-moi, mais lorsque j'ai entendu le premier témoignage, il m'est apparu clairement que ces méthodes sont institutionnalisées à un point tel qu'on ne comprend pas comment elles peuvent constituer un obstacle pour les personnes les plus désavantagées.

La discrimination systémique résulte d'un certain nombre de facteurs historiques, sociaux et psychologiques étroitement reliés et interdépendants. Il faudrait donc mettre en place toutes sortes de systèmes si nous voulons changer le système social.

Cependant, les employeurs font partie intégrante de ce système qui a pour effet d'exclure les membres de ces groupes de femmes dont je parle. Il nous faut reconnaître les effets négatifs de la discrimination systémique, ainsi que la

[*Text*]

necessity for appropriate remedies so we can provide the rationale for implementation of the Employment Equity Act. I think section 2 of the act clearly expresses its result-oriented objectives. However, the results we have just presented indicate a serious gap between the intended objectives of the act and the reality of all women's employment status.

We believe the act does not constitute an adequate systemic remedy for all the concerns that I have raised and described. Therefore, the council is making certain recommendations. As you read our recommendations, you will see we have concerns in five areas.

We have concerns in the area of coverage. We believe the issues should be as extensive as possible to give a chance for redress. We have concerns about the definition of availability, that this should be extended to the potential and also to training. We have concerns about the planned requirements, the numerical goals and timetables, and the corrective measures and equal opportunity measures and support measures. We have concerns about the participation of the unions and their commitment to making these things work.

We believe some things must be done and we believe there has to be monitoring and enforcement. All the plan requirements must be enforceable by legislation and they must be subject to fines proportional to the size of the firms. Also, you have to look at participation of representatives of designated groups.

To wind up what I have to say, employment equity does not operate in a vacuum. This policy will be completely successful in improving women's economic status in the social and economic context only if the social and economic context favours the achievement of its objectives. It is therefore of utmost importance that social and economic policies that have an impact on women's employment reinforce current and future equity initiatives.

In the words of Judge Rosalie Abella: "What is needed to achieve equality in employment is a massive policy response to systemic discrimination."

Many of the policies are in areas where the federal government has jurisdiction. These include full employment, job training, work and family responsibilities, and pay equity. The Canadian Advisory Council on the Status of Women considers employment equity to be of utmost importance to all women and to our society as a whole. Our recommendations and proposals are made in this spirit of improving the potential effects of the legislation on all women, and especially on aboriginal women, disabled women, and visible minority women. Our recommendations are guided by years of research, policy analysis, legislative monitoring, advocacy activities, and much advice to federal governments of all political stripes.

[*Translation*]

nécessité de mesures de redressement appropriées, de façon à justifier la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les objectifs de la loi, clairement exprimés à l'article 2, visent des résultats. Cependant, les résultats que nous vous avons présentés montrent un écart profond entre ces objectifs visés par la loi et la réalité du travail pour les femmes.

Nous croyons que la loi ne suffira pas à corriger de façon systémique toutes les préoccupations que je vous ai décrites. Par conséquent, le Conseil présente certaines recommandations. Vous constaterez, à leur lecture, qu'elles portent sur cinq domaines.

Nous croyons que le champ d'application de la loi devrait être élargi. Nous croyons que les domaines abordés devraient être les plus vastes possible pour permettre de corriger la situation. Nous ne sommes pas satisfaites de la définition du terme «disponibilité», qui devrait s'étendre au potentiel et à la formation. Nous avons des craintes quant aux exigences prévues, aux objectifs numériques et aux échéanciers, de même qu'aux mesures correctrices, aux mesures favorisant l'égalité des chances et aux mesures d'aide. Nous avons des doutes quant à la participation des syndicats et à leur engagement à l'égard de la mise en oeuvre de ces mesures.

Nous croyons qu'il faut agir et qu'il doit y avoir des mesures de surveillance et de mise à exécution. Toutes les exigences du plan doivent être exécutoires aux termes de la loi, et les entreprises devraient être passibles d'amendes proportionnelles à leur taille. Il faudra également prévoir la participation de représentants des groupes désignés.

Pour résumer mon propos, l'équité en matière d'emploi ne peut pas fonctionner en vase clos. Cette politique ne connaîtra de vrais succès dans l'amélioration de la condition économique des femmes dans le contexte social et économique que si le contexte social et économique favorise la réalisation de ces objectifs. Il est donc de la plus grande importance de voir à ce que les politiques sociales et économiques qui touchent le travail des femmes renforcent les initiatives actuelles et futures en faveur de l'équité en matière d'emploi.

Comme l'a dit le juge Rosalie Abella: «Ce qu'il faut, pour réaliser l'équité en matière d'emploi, c'est une politique massive de lutte contre la discrimination systémique».

Bon nombre de ces politiques s'appliquent dans des domaines de compétence fédérale, entre autres dans les domaines du plein emploi, de la formation de la main-d'oeuvre, du travail et de la famille, ainsi que de la parité salariale. Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme estime que l'équité en matière d'emploi est d'importance primordiale pour toutes les femmes et pour l'ensemble de notre société. Nous avons formulé nos recommandations et propositions dans l'espoir d'améliorer les effets possibles de la législation sur toutes les femmes, et plus précisément sur les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes membres de minorités visibles. Nos recommandations sont issues de nombreuses années de recherche et d'activités en matière d'analyse de politiques, de surveillance de mesures législatives et de défense des droits, ainsi que de nombreux avis donnés aux gouvernements de différentes allégeances qui se sont succédé au niveau fédéral.

[*Texte*]

• 1925

Much has been learned from the first four years of reporting on the current Canadian legislation. We know the barriers to employment do not simply disappear with time. We know equality objectives defined in the legislation must not simply mirror the labour market inequalities present in the larger labour force. We have found mandatory and enforceable goals and timetables, as well as specific measures to attain these objectives, are necessary to ensure the complete success of employment equity. The legislation must cover as many employers as possible so as many women as possible can reap the benefits. A global policy response to systemic discrimination is also necessary if employment equity is to succeed.

These are the concerns of the Canadian Advisory Council on the Status of Women. We are pleased we can bring them to your attention. We hope you will take our concerns extremely seriously and make sure there's action on this.

The Chairman: Thank you very much, Dr. Simms.

Mr. Nunziata: I'd like to thank you, Dr. Simms. I can assure you your recommendations will be considered very seriously. I find myself to be in agreement with almost everything contained in your brief.

In your brief you point out that aboriginal women are more disadvantaged than visible minority women. Could you expand upon that? And you suggest racism and—

Ms Simms: Anti-aboriginality.

Mr. Nunziata: Can you elaborate?

Ms Simms: Historically in Canada, waves and waves of immigrants, wherever they came from, whether from Europe or, more recently, Asia, the Caribbean, or Africa, have always been able to come to Canada and in greater or lesser degree take their place somehow in the Canadian society—at the expense of aboriginal people. They have never been able to gain access. It is a historical fact. When I came to Canada in 1966 and went to teach in northern Alberta, no aboriginal person was given any job of any kind. All kinds of other people had jobs, not that we necessarily had any more qualification.

So this historical relationship has resulted in great "disadvantage-ness". I think that's what we are seeing: a result of that. It's a historical fact. It's a social practice and just general practice. Go to a place such as Regina, where you have large groups of aboriginal people, men and women. They're not employed, not even in selling gas.

Mr. Nunziata: So you're saying more racism is directed to aboriginal women than to visible minority women.

[*Traduction*]

Nous avons beaucoup appris durant les quatre premières années d'application de cette loi au Canada. Nous savons que les obstacles à l'emploi ne disparaissent pas tout bonnement avec le temps. Nous savons que les objectifs en matière d'égalité définis dans la loi ne doivent pas tout simplement refléter les inégalités sur le marché du travail qui existent dans le reste de la population active. Nous avons conclu que des objectifs et des échéanciers obligatoires et applicables, ainsi que des mesures précises pour atteindre ces objectifs, sont nécessaires pour garantir le succès complet de l'équité en matière d'emploi. La loi doit viser le plus grand nombre d'employeurs possible, de façon à ce que le plus grand nombre de femmes possible puissent en retirer des avantages. Une solution politique globale à la discrimination systémique est également nécessaire si nous voulons garantir le succès de l'équité en matière d'emploi.

Voilà les préoccupations du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Nous sommes heureuses d'avoir pu les porter à votre attention. Nous espérons que vous les examinerez très sérieusement et que vous verrez à ce que des mesures soient prises pour les dissiper.

Le président: Merci beaucoup, madame Simms.

M. Nunziata: Merci, madame Simms. Je puis vous assurer que vos recommandations seront étudiées avec grand sérieux. Pour ma part, je suis d'accord avec à peu près tout le contenu de votre mémoire.

Dans ce mémoire, vous dites que les femmes autochtones sont plus désavantagées que les femmes membres de minorités visibles. Pourriez-vous nous en dire davantage à ce sujet? Et vous dites que le racisme et. . .

Mme Simms: Un sentiment anti-autochtone.

M. Nunziata: Pourriez-vous nous en dire davantage?

Mme Simms: Au cours de son histoire, le Canada a reçu de nombreuses vagues d'immigration. D'où qu'ils viennent, d'Europe ou, plus récemment, d'Asie, des Caraïbes ou d'Afrique, les nouveaux arrivants ont toujours pu s'intégrer, à un degré plus ou moins grand, à la société canadienne. Cela s'est fait au dépens des autochtones qui, eux, n'ont jamais réussi à s'intégrer. C'est là un fait historique. Lorsque je suis arrivée au Canada, en 1966, et que je suis allée enseigner dans le nord de l'Alberta, les autochtones n'arrivaient pas à avoir quelque emploi que ce soit. Toutes sortes d'autres gens se trouvaient des emplois, même s'ils n'avaient pas nécessairement davantage de compétences.

Ce lien historique a donné lieu à un grand désavantage. C'est le résultat de cela que nous constatons. Il s'agit d'un fait historique. Cela semble faire partie de l'ovdre social et de l'ordre des choses. A Regina, par exemple, on trouve des groupes importants d'autochtones, hommes et femmes. Ils ne réussissent pas à se trouver des emplois, même pas des emplois de pompistes.

M. Nunziata: Donc, vous dites qu'il y a plus de racisme à l'égard des femmes autochtones qu'à l'égard des femmes membres de minorités visibles.

[*Text*]

Ms Simms: Yes, I'm saying over and above what we define as racism, as discrimination because of the colour of your skin, in the Canadian psyche is an anti-aboriginality that goes very deep.

Mr. Nunziata: The previous witness said seniority was a form of employment equity. You don't seem to agree.

Ms Simms: No, because seniority has been a form of employment equity for able-bodied white men for 400 years. Is that what we are talking about? No, I don't agree with that. I think seniority becomes a barrier, because then you never let anybody else in.

Skill base should be how people are evaluated in our society, not seniority. Do you see what I'm getting at, Mr. Nunziata? So people who are not producing would be let go, and then we would get rid of some of those slots at the top.

Mr. Nunziata: You recognize, of course, it's a fairly serious problem to deal with. I agree with you, it perpetuates employment inequity, as I said earlier. But I wonder how that problem can be addressed. It's not as simple as this Parliament saying that seniority all of a sudden is a systemic barrier and would be caught by section 4, I believe it is, and therefore ought to be removed. Can you imagine what the labour unions in the country would do?

• 1930

Ms Simms: But we're not institutions such as the Ontario College of Art, which made a very bold move towards equity by saying that when these people retire, their positions will be filled by women. So you have a lot of creativity. If people are committed they can find ways. I think we should get the unions' full participation.

As I listened to the presentation before, the young woman was saying that some of the organizations were not even negotiating. They would inform them. So I think we haven't had the full participation of these institutions.

Mr. Nunziata: I have one final question about the definition of visible minority. It's defined in the act. I'll just read it quickly:

> Persons, other than aboriginal peoples, who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada are considered to be persons who are non-Caucasian in race or non-white in colour and who, for the purpose of section 6 of the Act, identify themselves to an employer, or agree to be identified by an employer, as non-Caucasian in race or non-white in colour.

Are you satisfied with that definition? If not, what changes would you suggest?

Ms Simms: As I said, that term was coined by government. It wasn't a term that came from the people. It is problematic because within that term all kinds of people are lumped in that group. In the final shakedown, we have

[*Translation*]

Mme Simms: Oui, je dis qu'en sus de ce que l'on définit comme le racisme, c'est-à-dire la discrimination en raison de la couleur de la peau, il y a dans l'esprit des Canadiens un sentiment anti-autochtone dont les racines sont très profondes.

M. Nunziata: Notre témoin précédent a dit que l'ancienneté était une forme d'équité en matière d'emploi. Vous ne semblez pas d'accord.

Mme Simms: Non, parce que depuis 400 ans, l'ancienneté sert d'équité en matière d'emploi aux hommes blancs non handicapés. Est-ce de cela qu'on parle? Non, je ne suis pas d'accord. J'estime que l'ancienneté devient un obstacle, parce qu'elle ferme les portes à tous les autres.

C'est à partir des compétences qu'il faudrait évaluer les gens dans notre société, pas à partir de l'ancienneté. Vous voyez où je veux en venir, monsieur Nunziata? De cette façon, on renverrait les gens qui ne sont pas productifs et on libérerait certains créneaux au sommet de la hiérarchie.

M. Nunziata: Vous vous rendez compte, bien sûr, que c'est un problème très difficile à régler. Je suis d'accord avec vous sur le fait que l'ancienneté perpétue l'iniquité dans les milieux de travail, comme je l'ai dit précédemment. Je me demande cependant comment on pourrait traiter ce problème. Ce n'est pas comme si le gouvernement disait que l'ancienneté soudainement constitue une barrière systémique selon les dispositions de l'article 4, si je ne m'abuse, et qu'il faut écarter cette notion-là. Ce n'est pas aussi simple que cela. Pouvez-vous imaginer comment réagiraient les syndicats?

Mme Simms: Nous ne sommes pas une institution, comme le Ontario College of Art qui a pris une mesure très audacieuse en déclarant que toute personne qui prendrait sa retraite serait remplacée par une femme. Il y a donc toutes sortes de possibilités. Les gens convaincus trouvent des moyens. Il nous faut la pleine participation des syndicats.

J'ai écouté l'exposé de cette jeune femme qui tout à l'heure nous a dit que certaines organisations ne négociaient même pas. On se bornait à l'information. Je pense que nous n'avons pas pu compter sur la pleine participation de ces institutions.

M. Nunziata: J'ai une dernière question concernant la définition de minorité visible. Cette expression est définie dans la loi et je cite:

> Les personnes autres que les autochtones qui appartiennent, à cause de leur race ou de leur couleur, à une minorité visible au Canada sont considérées comme des personnes qui sont non caucasiennes par leur race ou non blanches par leur couleur et qui, aux fins de l'article 6 de la loi, se font connaître à un employeur ou acceptent d'être identifiées par un employeur comme de race non caucasienne ou de couleur non blanche.

Cette définition vous satisfait-elle? Dans la négative, quelles modifications proposeriez-vous?

Mme Simms: Comme je l'ai dit, l'expression nous vient du gouvernement. Ce ne sont pas les intéressés qui se sont définis ainsi. Le problème vient du fait que bien des gens sont regroupés dans cette catégorie. Au bout du compte, nous

[*Texte*]

merely set up what I always call a hierarchy of the oppressed. We have to identify groups for which we must have these measures. There might be groups even within that visible minority that are doing quite well employed in areas like science and technology or whatever. I don't know. But those are the questions. We're saying this is a term that is potentially problematic. They have listed all kinds of people in there, and then they assume you want to deal with the problems. It hasn't worked. I still say it's the hierarchy of the oppressed.

Mr. Nunziata: How would you change the definition?

Ms Simms: You would change the definition by saying who it is you're talking about. You find out who is not represented in the work force. You do a good analysis. It's problematic. I know it's going to be difficult. Otherwise we might live in a society where we all try to become as invisible as we possibly can.

Mr. Skelly: Thanks very much for the presentation and the forcefulness of the presentation. I enjoyed it.

The Canadian Advisory Council on the Status of Women is advisory to whom?

Ms Simms: The federal government. I report to Mrs. Collins and she advises her colleagues in the Cabinet.

Mr. Skelly: So the members of the council are appointed by the federal government. Do you have a membership base as well?

Ms Simms: No. They are all Order in Council appointees and they come from all over the country.

Mr. Skelly: You call for mandatory goals and timetables to be included in the employment equity plans. Now, some people equate mandatory goals and timetables to the word "quotas", which is like a red flag to a bull in this industry, it seems. How do you differentiate between the two terms "mandatory goals" and "timetables" as opposed to "quotas"?

Ms Simms: First of all, Mr. Skelly, like the words "visible minority", I do not use the word "quota". People conveniently use the word "quota" when they do not want to do anything because quotas have historically emotional loading. Quotas were used against Jewish people, for example, at McGill University and other places to not let them in. Because of that historical emotional loading, when you use the word "quota" it conjures up all kinds of images, so I tend not to use it.

I think we can have mandatory goals. We can set goals and work with those goals without saying there has to be seven people here or whatever. Having said that, I think we have to have some goals and you have to have some timetables. These goals and timetables can be set by the employers themselves if they are committed. They respond to their population generally, you know, so that's where they usually start.

Mr. Skelly: So the problem with the word "quota", I guess, is that it's been used in an exclusionary way before.

[*Traduction*]

avons tout simplement établi ce que j'appellerais une hiérarchie des opprimés. Il faut identifier des groupes auxquels nous devons appliquer ces mesures. Il peut y avoir des sous-groupes au sein de la minorité visible qui se débrouillent très bien, dans le domaine des sciences et de la technologie ou ailleurs. Nous n'en savons rien. Voilà donc ce que l'on peut se demander. Nous disons que cela peut constituer un problème. Toutes sortes de gens ont été regroupés dans cette catégorie et on suppose que les problèmes peuvent être réglés mais il n'en est rien. Je le répète, c'est la hiérarchie des opprimés.

M. Nunziata: Comment voudriez-vous changer la définition?

Mme Simms: Il faudrait changer cette définition en précisant de qui l'on parle. Il faut déterminer qui n'est pas représenté dans la population active, grâce à une bonne analyse. C'est un problème. Je sais que ce sera difficile. Autrement, on constatera que nous vivons dans une société où nous essayons tous d'être le plus invisible possible.

M. Skelly: Merci beaucoup pour votre exposé très percutant. Je l'ai trouvé fort intéressant.

Auprès de qui le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme est-il conseillé?

Mme Simms: Auprès du gouvernement fédéral. Je relève de M^me^ Collins qui à son tour conseille ses collègues du Cabinet.

M. Skelly: Les membres du conseil sont donc nommés par le gouvernement fédéral, n'est ce pas? Avez-vous des adhérentes par ailleurs?

Mme Simms: Non. Il s'agit de nominations par décret et les membres du conseil viennent de toutes les régions.

M. Skelly: Vous réclamez que des objectifs obligatoires et des échéanciers soient inclus dans les plans d'équité en matière d'emploi. Pour certaines personnes, cela signifie «quotas», et il semble que cela soit affolant. Quelle différence faites-vous entre les expressions «objectifs obligatoires» et «échéanciers» par rapport à «quotas»?

Mme Simms: Tout d'abord, monsieur Skelly, je n'utilise pas le mot «quota» pas plus que l'expression «minorité visible». Les gens se servent de ce mot «quota» quand ils ne veulent rien faire parce que de tout temps, ce mot a suscité des émotions. Les quotas ont été utilisés contre les Juifs, par exemple, à l'Université McGill et dans d'autres institutions où on ne voulait pas les laisser entrer. Étant donné les émotions que suscitent le terme, l'utilisation du mot «quota» évoque toutes sortes d'images, ce qui fait que je l'évite.

Je pense que l'on pourrait imposer des objectifs. On pourrait établir des objectifs obligatoires et en tenir compte sans pour autant préciser qu'il faut sept personnes ici ou là. Cela dit, il faut des objectifs comme des échéanciers. Les objectifs et les calendriers peuvent être fixés par les employeurs eux-mêmes s'il sont sincères. En règle générale, les employeurs tiennent compte de leurs effectifs et c'est par là qu'il faut commencer.

M. Skelly: Le problème quant au terme «quota» vient du fait qu'il a été utilisé par le passé pour faire des exclusions, n'est ce pas?

[*Text*]

• 1935

Ms Simms: Precisely, and it has negative connotations. I don't use the words " affirmative action" because of the American experience, where it also has a negative connotation. There is a unique Canadian way of saying "employment equity".

Mr. Skelly: I was interested in your response, Mr. Nunziata, about seniority. Regardless what people's feelings are on this issue, it's going to be a problem. I can recall a time when a person could come up to the plant gate and bid for a job that was held by a person already working there, regardless of whether that was a white, able-bodied male or whatever, by bidding for that job and offering the possibility of a lower wage, suddenly that job disappeared and another person was hired. I think seniority was developed as a response to that, that if you had been working there and had established yourself in a job there—again, "seniority" might be an emotionally loaded word—you had established some right to work there.

When you argue that a person with skills should be able to replace somebody with, say, a lower level of skills who has a history of working in a particular job—I'm not going to ask you this question; I'm maybe going to give you the answer that I want—would it not be better to improve the skills of the person in the job?

A witness: Sometimes it's impossible.

Mr. Skelly: Sometimes it may be impossible and then there's a way of dealing with that. I think an employer can argue with his employee's organization on that basis. Out of your examination of the conflict between seniority and the need for equity, is there a way of being able to have a bit of both?

Ms Simms: My background is from universities, where they have tenure. I believe seniority should be a privilege rather than a right—that's my own personal belief—in that you should be there because you are able to perform. If that was the base line for all operations, it would not be a barrier to anyone. You would in fact find that there would be a change-over and people wouldn't just be there because they were there 10 years ago but because they are producing.

Mr. Skelly: I guess the issue, then, is who is the gatekeeper.

Ms Simms: Who is the gatekeeper. My people are there, precisely. I believe if the employer wants to make a difference, he or she can look at people who are retiring and make sure that these places are dealt with. In the federal government they've been targeting women in middle management and giving them support to bring them into senior management. They've been doing it not with great success, but they have made some changes. That's why we now have some deputy ministers and others like those. There has been some effort. Beneath the veneer, the study shows, not enough has been done, but some things have been done. The federal government itself, as an institution, has demonstrated that if you really want to do it, you can do it. I'm not here to say they've done it extremely well, but we have seen some movements.

[*Translation*]

Mme Simms: Précisément, le terme a une connotation négative. Je n'utilise pas l'expression «action positive» à cause de ce qui s'est passé aux États-Unis, où l'expression a une connotation négative. Au Canada, nous avons une expression qui nous est propre, «l'équité en matière d'emploi».

M. Skelly: Votre réponse à une question de M. Nunziata sur l'ancienneté m'a intéressé. Quelle que soit l'opinion des gens sur la question, cela va poser un problème. Je me souviens de l'époque où on pouvait se présenter à la porte d'une usine et réclamer l'emploi qui appartenait à une autre personne, et peu importe s'il s'agissait d'une personne blanche, homme, valide ou autre, on pouvait réclamer cet emploi en offrant d'accepter une rémunération inférieure, et soudainement on se trouvait embauché. Voilà pourquoi est apparue la notion d'ancienneté, car quelqu'un qui a déjà travaillé depuis un certain temps et s'est établi dans un emploi peut désormais faire valoir son droit à cet emploi. Il est vrai que le terme «ancienneté» peut susciter bien des émotions.

Quand on dit qu'une personne plus compétente devrait pouvoir remplacer quelqu'un qui a moins de compétence mais qui a une certaine ancienneté—plutôt que de vous poser une question ici, je vais vous donner la réponse que je souhaite—ne vaudrait-il pas mieux améliorer les compétences du titulaire de cet emploi?

Une voix: Parfois c'est impossible.

M. Skelly: C'est vrai et alors il y a des mesures que l'on peut prendre. Je pense qu'un employeur peut présenter certains arguments au syndicat à cet effet. Vous avez analysé la contradiction entre la notion d'ancienneté et le besoin d'équité. N'y a-t-il pas moyen de ménager la chèvre et le chou ici?

Mme Simms: J'ai l'expérience des universités, de la titularisation. Selon moi, l'ancienneté devrait être un privilège plutôt qu'un droit—et c'est ma propre opinion—en ce sens que l'on devrait avoir un poste parce qu'on en a les compétences. Si c'était une condition minimale partout, ce ne serait pas une barrière pour qui que ce soit. On constaterait qu'il y a un roulement et que les gens sont en place non pas parce qu'ils sont là depuis 10 ans mais parce qu'ils produisent.

M. Skelly: Je suppose qu'il faut dès lors se demander qui se trouve à la porte de l'usine.

Mme Simms: Effectivement. Mes gens s'y trouvent précisément. Si un employeur veut faire quelque chose, il peut s'assurer de faire le nécessaire quand les gens prennent leur retraite. Au gouvernement fédéral, on a repéré les femmes qui se trouvaient aux échelons intermédiaires de la gestion pour les appuyer afin d'en faire des cadres supérieurs. On n'a pas eu grand succès mais on a quand même fait quelques changements. Voilà pourquoi il y a désormais des femmes qui sont sous-ministres. Il y a eu un certain effort. Au-delà de cela, l'étude démontre qu'on n'a pas fait assez. Le gouvernement fédéral lui-même, comme institution, a fait la preuve que si l'on veut faire quelque chose, on peut. Je ne suis pas ici pour dire que cela a été extrêmement bien fait mais c'est déjà quelque chose.

[*Texte*]

I believe the private sector would be much more open to employment equity than the public sector, because the private sector gears itself to profits, and in the final analysis they're going to do the right thing in order to make profits. So if the population around them are the consumers, you're going to find that they're going to hire them. We are saying that the public sector, the federal government, must set the example.

Mme Bertrand: Bonsoir, mesdames.

Dans ce manuel, le seul qui soit en français parce que votre exposé n'était pas bilingue, il y a l'annexe qui résume vos recommandations. Je veux parler de la recommandation numéro 8.

Je veux bien, comme vous, que les femmes aient toutes les chances possibles, mais vous dites dans cette recommandation-là que les mesures que vous préconisez pour les employeurs devraient être adaptées à la situation particulière de l'entreprise ainsi qu'au contexte économique et social dans lequel celle-ci évolue.

• 1940

Il est vrai qu'une entreprise évolue toujours dans un contexte économique social qui peut différer d'une année à l'autre, mais ne croyez-vous pas qu'une entreprise pourrait toujours évoquer une de ces raisons pour se soustraire à la loi?

Ms Simms: Yes, I agree with you. I think we have to have some amount of flexibility. I agree with you. The companies can use all kinds of tricks. We have seen them using all kinds of tricks anyhow. We said they should have 100 employees, and they keep it at 99 so that they do not have to comply. We realize that is a problem.

I agree with you that they can find ways of getting out of it. For some small companies I think a certain amount of flexibility has to be used because the aim would not be to create so many problems that they cannot operate. We believe there are times when you have to be flexible. We really believe that sometimes the employer is committed but there has to be a period of time to get some of those changes.

What we are saying is that we also recognize that there are others who can find a lot of excuses for not doing it, especially when we were keeping it at 100 employees.

Mme Bertrand: Je suis bien d'accord avec vous qu'il faut que l'employeur ait une certaine flexibilité, mais toutes vos recommandations sont tellement radicales que j'ai trouvé celle-là bien souple par rapport aux autres.

Est-ce que la loi devrait exiger des employeurs une ventilation des personnes qui présentent une demande d'emploi et de celles qui sont embauchées? En ce moment, ce n'est pas une exigence, je pense.

Ms Simms: I think they must have data requirements. They must supply these data. For instance, we would like to see how they advertise, how they go about attracting people, etc. I think the data requirements are important. They should be expected to provide the data, because the data are the only thing you can respond to in a coherent way.

[*Traduction*]

Je pense que le secteur privé devrait être beaucoup plus ouvert à l'équité en matière d'emploi que le secteur public parce qu'il est orienté avant tout vers les bénéfices et qu'au bout du compte l'application de mesures d'équité en matière d'emploi est tout à fait utile pour les bénéfices. Autrement dit, si les employés potentiels sont des consommateurs, le secteur privé va faire ce qu'il faut pour les embaucher. Toutefois, le gouvernement fédéral, le secteur public, doit donner l'exemple.

Mrs. Bertrand: Good evening, ladies.

In this booklet, the only one that is in French because your presentation was not bilingual, I find your recommendations in an appendix. I am dealing specifically with Recommendation 8.

I agree with you that women should have all possible chances, but in that recommendation you are saying that the measures to be taken by the employers should be adapted to the particular situation of the organization as well as the economic and social context in which the organization operates.

It is true that an organization always operates in an economic and social context that can vary from one year to the next but don't you think that an organization could only use that excuse in order to avoid complying with the provisions of the Act?

Mme Simms: Je suis d'accord avec vous. Je pense qu'il faut se montrer souple. Je suis d'accord avec vous. Les entreprises peuvent utiliser toutes sortes d'excuses. Cela s'est déjà vu. On a fixé la limite à 100 employés et c'est ainsi que certaines entreprises s'assurent qu'elles n'ont que 99 employés pour se soustraire à la loi. Nous nous rendons compte que c'est un problème.

Je suis d'accord avec vous. Les entreprises peuvent trouver le moyen de se soustraire à la loi. Pour les petites entreprises, il faut se montrer assez souple car l'objectif n'est pas de leur créer tant de problèmes qu'elles en sont paralysées. Nous pensons qu'il faut parfois se montrer souple. Nous pensons que parfois l'employeur est sincère mais il faut lui donner le temps de matérialiser les changements.

Nous reconnaissons également qu'il y a certains employeurs qui trouvent toutes sortes d'excuses pour ne rien faire, surtout dans le cas de la limite des 100 employés.

Mrs. Bertrand: I agree with you that there should be a certain amount of flexibility but all your recommendations are so radical that I found that particular one to be flexible in comparison to the others.

Should the legislation require that employers give a breakdown of people seeking employment versus people who are actually hired? At this point I do not think that this is a requirement.

Mme Simms: Je pense qu'il faut des exigences sur ce plan. Il faut que les employeurs fournissent ces données. Par exemple, nous voudrions avoir des données sur les encarts publicitaires, sur la façon dont les employeurs attirent les candidatures, etc. Je pense que cette exigence est importante. On devrait s'attendre à ce genre de données de la part des employeurs car ce n'est qu'avec cela que l'on peut réagir.

[*Text*]

Mrs. Bertrand: In both cases. Thank you very much.

The Chairman: Dr. Simms, you have indicated the double disadvantage, and I suppose there are really some areas where there is a triple disadvantage with people. Is the Advisory Council advocating more than the four designated groups? Are you advocating that there should be subgroups as well within these cross-over categories?

Ms Simms: I think we should be very sensitive to the situation. I think there has to be special attention given to the women within the designated categories. I really believe you cannot lump them together. You have to use gender.

The Chairman: But to the extent that you would actually have subcategories, is that how you would be sensitive to that?

Ms Simms: I am saying that in order to be sensitive to social change within the Canadian societies we have to be very sensitive to the texture of our societies.

The Chairman: Right.

Ms Simms: To give you an example, we heard the discussion at the aboriginal conference where the Métis people made a plea that they have always fallen between the cracks. Even within the aboriginal community there is a hierarchy of the oppressed, depending on the historical relationship with the federal government. We have to be sensitive to that. All I am saying is that we also have to be sensitive to that in these groups. Even in the disabled group there are levels of disability, and some disabilities that in fact are more acceptable to people psychologically and sociologically. Therefore, they might prefer to have someone who is, say, blind, because that person might not seem as threatening as a wheelchair person.

I think we have to understand also that within the groups there are potential hierarchies of oppression, based both on our sociological factor and our psychological predispositions to people. In the visible minorities I can say categorically that black women are more discriminated against than anyone else because psychologically we are predisposed to discriminate against them more.

Historically within the Canadian society we have the Nova Scotia situation. Canada has a good history of relationship with these groups, a long history, so we can use historical data to extrapolate our psychological predispositions, and they work out in reality.

• 1945

The Chairman: You anticipated my next question, because you indicated you didn't favour the term "visible minority", and you commented on a difficult position for black women. I wonder again whether you advocate a subcategory within the visible minorities, or perhaps rejecting the phrase and the designation "visible minority" and changing that to something else, and if so, to what?

[*Translation*]

Mme Bertrand: Dans les deux cas. Merci beaucoup.

Le président: Madame Simms, vous avez parlé de personnes doublement désavantagées et je suppose que dans certains cas le désavantage est triple. Le Conseil consultatif recommande-t-il qu'on ajoute aux quatre groupes désignés? Préconisez-vous qu'il y ait des sous-groupes à l'intérieur de ces catégories?

Mme Simms: Je pense qu'il faut être très sensible à toute cette situation. On doit accorder une attention particulière aux femmes qui se trouvent dans les catégories désignées. Il ne faut pas les amalgamer aux autres. Il faut faire une distinction de genre.

Le président: Est-ce que vous préconisez le recours à des sous-groupes pour régler cela?

Mme Simms: Pour être sensible à l'évolution sociale des sociétés canadiennes, il faut être sensible à la composition de ces sociétés.

Le président: C'est juste.

Mme Simms: Je vais vous donner un exemple. On a entendu à la conférence sur les autochtones que les Métis avaient toujours été placés entre deux chaises. Même au sein de la communauté autochtone il existe une hiérarchie des opprimés, suivant les rapports historiques avec le gouvernement fédéral. Il faut être sensible à cela. Je dis tout simplement qu'il faut être sensible à cela au sein même des groupes désignés. Même parmi les personnes handicapées, il y a des niveaux d'handicaps, de sorte que certains handicaps sont mieux acceptés d'un point de vue psychologique et sociologique. Par conséquent, on préférera par exemple un aveugle parce que cette personne ne semble pas aussi menaçante qu'une autre qui serait en fauteuil roulant.

Il faut donc comprendre qu'au sein même des groupes il y a le danger de créer une hiérarchie de l'oppression, qui découle de facteurs sociologiques ou des prédispositions psychologiques des gens. Chez les minorités visibles, j'affirmerais que les femmes noires font davantage l'objet de discrimination à cause de prédispositions psychologiques.

Au Canada nous avons la situation de Nouvelle-Écosse qui existe depuis longtemps. Le Canada a entretenu de bons rapports avec ces groupes au fil des ans, depuis longtemps, de sorte que l'on peut utiliser des faits historiques pour sous-tendre nos prédispositions psychologiques, et cela peut se vérifier en réalité.

Le président: Vous avez répondu de façon anticipée à la question que je voulais vous poser maintenant car vous avez dit que vous ne prisiez pas l'expression «minorité visible». Vous avez ajouté quelque chose concernant la situation difficile des femmes noires. Je me demande si vous préconisez l'utilisation d'une sous-catégorie au sein du groupe des minorités visibles? Peut-être voulez-vous que l'on rejette carrément cette expression «minorité visible», mais pour la remplacer par quoi par exemple?

[*Texte*]

Ms Simms: Mr. Chairman, I don't like the label. I don't think the label itself is the problem, because if we historically look at how we use labels for different groups, we change them year after year depending on what is in. Sometimes we use Indian, sometimes native, sometimes aboriginal; it doesn't change the existential reality.

In my own group there was a time when we might have been coloured and in the 1960s we were black. I personally remain black. But it changes. So it's not the label. You see what I'm saying? It is the fact that there are still exclusionary processes and we have to be aware of that.

The Chairman: The final question relates to the enforcement mechanism, and your brief and comments indicate you recommend either the use of the Canadian Human Rights Commission—that their resources be increased and they be the enforcement mechanism—or alternatively, an independent monitoring and enforcement agency. Do you have a preference, or are you indifferent as a council to one or the other?

Ms Simms: I don't know if that's a trick question, Mr. Chairman.

The Chairman: Perhaps I can expand on that just to help you, because it certainly is not a trick question. Some people in giving their evidence previously have said there should be an "independent body". Other people have said you can utilize the Human Rights Commission that exists. There are those who suggest you can actually use the employment equity secretariat within the Department of Employment and Immigration. I just wonder if you feel independence from the Human Rights Commission is significant or not as far as the council is concerned?

Ms Simms: As head of one agency, I don't want to talk about what the other agency should be doing because I realize the limited resources they do have. I do believe there has to be some monitoring agency, and because of the kind of overload we know the Canadian Human Rights Commission is experiencing, we say without the proper and adequate resources, perhaps some other body would be more appropriate. I think that's something that could be negotiated.

You should think about it, but as I said, talking about agencies is not a good thing at this particular political moment. So I don't know which agency could do the job.

Mr. Skelly: You talked about middle management in government and the fact that women are now being appointed to middle management and that is seen as a preparation for entering the upper management jobs. But we were told that, for example, in the chartered banks middle management has quite a range and in spite of the creation of middle management titles, 79% of women found themselves in the lowest category of pay in the middle management category.

[*Traduction*]

Mme Simms: Monsieur le président, je n'aime pas cette étiquette. Je ne pense pas que ce soit l'étiquette qui constitue le problème car vous constaterez qu'au fil des ans on a eu recours à des étiquettes pour divers groupes mais on les a modifiées de temps à temps. Parfois on utilise le mot indien, parfois le mot autochtone, parfois autre chose. La réalité elle ne change pas pour autant.

Prenez le cas de mon propre groupe: autrefois on disait que nous étions des gens de couleur et durant les années 60, nous étions des noirs. Pour ma part je suis encore noir. L'étiquette change. Vous comprenez ce que je veux dire, n'est-ce pas? Le fait est qu'il existe encore un processus d'exclusion et il faut en être conscient.

Le président: Ma question a trait maintenant au mécanisme d'exécution et d'après ce que vous avez dit aujourd'hui, vous recommanderiez que l'on ait recours à la Commission des droits de la personne—que les ressources de la commission soient augmentées pour qu'elle devienne le mécanisme d'exécution—ou encore, qu'on songe à un organisme autonome de surveillance et d'exécution. Avez-vous une préférence ou vous contenteriez-vous de l'un ou l'autre?

Mme Simms: Je ne sais pas si c'est une question piège, monsieur le président.

Le président: Permettez-moi de vous donner quelques explications car ce n'est certainement pas une question piège. Certaines personnes nous ont déjà dit qu'il faudrait un «organisme indépendant». D'autres préconisent que nous ayons recours à la Commission canadienne des droits de la personne qui existe déjà. Et certains autres proposent que l'on se serve du secrétariat responsable de l'équité en matière d'emploi qui se trouve au ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Je me demandais si vous estimiez que la Commission des droits de la personne était assez indépendante?

Mme Simms: En tant que chef d'un organisme, je ne veux pas me prononcer sur ce que devrait faire un autre organisme car je me rends bien compte des ressources limitées dont nous disposons tous. J'estime cependant qu'il faut un organisme de surveillance et étant donné que la Commission canadienne des droits de la personne est déjà submergée, nous pensons qu'à défaut de lui donner les ressources nécessaires, il faudrait peut-être songer à un autre organisme. Mais tout cela pourrait être négocié.

On devrait y songer, mais comme je l'ai dit, parler des organismes n'est peut-être pas très judicieux dans les circonstances politiques actuelles. Je ne sais pas à quel organisme on devrait confier cela.

M. Skelly: Vous avez parlé de la gestion intermédiaire et du fait que les femmes sont actuellement nommées à ces échelons-là, en préparation pour des postes de cadre supérieur. On nous a dit par exemple que dans les banques à charte, la fouchette des salaires de la gestion intermédiaire était assez large et malgré la création de bien des postes à ces échelons-là, 79 p. 100 des femmes se retrouvaient dans les postes moins bien rémunérés de la gestion intermédiaire.

[*Text*]

I wonder if the Advisory Council saw employment equity legislation as being an assist, I suppose, in pay equity as well. Perhaps the legislation should deal with equity and pay categories as well as equity in terms of management titles or whatever.

Ms Simms: I think we're committed to pay equity. We believe in pay equity and we haven't really made any statement about whether or not that should be in with employment equity, but it makes sense in terms of the situation you are talking about.

We believe middle management should become a source of training, etc. From speaking to people within the banks, I know the situation might not be great, but they have moved to such an extent already from where they were, because for them the only place to go was up.

• 1950

Mr. Skelly: It still is.

Ms Simms: So to a great extent they are still working at it, and some banks more than others, but it is still a problem.

We are looking at all of these. We keep a dialogue with women in the banking industry, women who are managers and so on. We keep a dialogue with such institutions because they are very open to dialoguing with us.

Mr. Skelly: My second question relates to page 12, your recommendation that the definition:

> of availability in the Act be expanded to include those members of the work force who are qualified to occupy a given occupation as well as those who are capable of acquiring these qualifications within a reasonable period of time.

I was just wondering about what mechanism the government might use to do that analysis to that level of detail.

Ms Simms: I will ask Sarah to speak to those two issues.

Ms Sarah Bélanger (Research Analyst, Canadian Advisory Council on the Status of Women): Actually, what we are saying is that if the definition of availability were extended beyond the simple parallel occupation—for example, take the upper management category; take women. If women's representation were assessed on the basis of their representation not only in the upper management categories but also the middle management categories—where, with reasonable time and qualifications, they could go into those positions—we would have a broader pool of candidates from which to assess the potential availability of women.

Mme Bertrand: Monsieur le président, je voudrais que M^me^ Simms parte sur une note d'optimisme.

Hier ou aujourd'hui, le premier ministre a nommé la centième femme sur le Banc. Il en a nommé 63 dans les cours depuis sept ans, alors qu'il y en avait eu 37 en 25 ans. Il y avait trois femmes sous-ministres en 1984. Il y en a maintenant presque 20, je pense. Il y avait alors deux femmes ambassadeurs. Il y en a 16 ou 18 maintenant. Je pense que nous sommes sur la bonne voie.

[*Translation*]

Est-ce que le Conseil consultatif estime que la Loi sur l'équité en matière d'emploi a aidé du côté de l'équité en matière de rémunération. La loi devrait peut-être aborder la question de la parité salariale en même temps que la question de l'équité dans les fonctions de gestion notamment.

Mme Simms: Je pense que nous sommes convaincus de la nécessité de la parité salariale. Nous pensons qu'elle est essentielle mais nous n'avons pas fait de déclaration quant à la place que la parité salariale devrait avoir par rapport à l'équité en matière d'emploi. C'est tout à fait logique toutefois.

Nous pensons que la gestion intermédiaire doit être un terrain de formation. D'après nos entretiens avec les représentants des banques, la situation n'est peut-être pas formidable mais comme ils partaient de très loin, ils ont déjà réalisé de grands progrès.

M. Skelly: C'est toujours le cas.

Mme Simms: Ainsi, les banques continuent de faire des efforts dans ce sens-là, mais le problème n'est pas réglé.

Nous ne cessons de chercher les éléments positifs. Nous maintenons un dialogue avec les femmes qui sont dans le secteur bancaire, celles qui sont cadres, etc. Nous maintenons le dialogue avec ces institutions parce qu'elles sont toutes disposées à s'entretenir avec nous.

M. Skelly: Ma deuxième question a trait à la page 12, où vous recommandez que la définition:

> de disponibilité dans la Loi englobe les gens de la population active qui sont qualifiés pour un emploi donné de même que ceux qui sont capables d'acquérir les compétences nécessaires pour cet emploi dans un délai raisonnable.

Quel mécanisme le gouvernement pourrait-il utiliser pour analyser tous les éléments en cause.

Mme Simms: Je vais demander à Sarah de vous répondre.

Mme Sarah Bélanger (analyste, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme): En fait, nous recommandons que la définition de disponibilité aille au delà des postes parallèles—par exemple, prenez les cadres supérieurs et les femmes. Si la représentation des femmes est évaluée non seulement chez les cadres supérieurs mais chez les cadres intermédiaires également—car avec le temps et les compétences acquises, les femmes de ce dernier groupe peuvent accéder aux postes supérieurs—le groupe des candidates serait plus nombreux au moment de l'évaluation de la disponibilité des femmes.

Mrs. Bertrand: Mr. Chairman, I would like Mrs. Simms to leave on an optimistic note.

Yesterday or today the Prime Minister has appointed the hundreth woman to the bench. In the past seven years, he has appointed 63 women in total, whereas only 37 of them had been appointed over 25 years. In 1984, there were only three women Deputy Ministers and now we have almost 20 of them. Then, we had only two women ambassador and now we have 16 or 18. I think we are on the right track.

[*Texte*]

Ms Simms: Definitely, definitely, madame, there is progress. I think we are off to a start, but we must never believe that what we have gained couldn't be rolled back. So I think we always have to keep making sure we support those and move on. I agree with you; I noticed a few more judges have been appointed in the past couple of days, too.

Mme Bertrand: Même votre nomination est la preuve qu'on fait de bons choix.

Ms Simms: Most definitely, but I want you to take the message, madame, that it is pretty lonely up here. I would like to see another one. Thank you. Your point is well taken.

The Chairman: Thank you very much. There is no question you got your position on ability, and we appreciate that.

Ms Simms: Thank you very much.

• 1955

The Chairman: Our next witnesses are with the Public Service Alliance of Canada. Hopefully we can move along as rapidly as we absolutely possibly can. We look forward to your presentation.

Mme Nycole Turmel (vice-présidente exécutive de l'Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, je dois dire que nous sommes heureux de vous présenter notre position concernant les révisions à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Je m'appelle Nycole Turmel et je suis vice-présidente responsable des droits de la personne et du Programme des femmes à l'Alliance de la Fonction publique. M'accompagnent Johanne Labine, agente au Programme des femmes, et Janice Manchee, agente des droits de la personne.

J'aimerais vous situer l'Alliance de la Fonction publique du Canada. C'est le plus grand syndicat du secteur public fédéral. Il regroupe 170,000 membres. Nos membres travaillent principalement dans les ministères fédéraux de même que dans les sociétés et organismes d'État, pour le compte des gouvernements du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest et pour différents employeurs du secteur public d'une façon plus modeste.

Nos membres sont en majorité de femmes. Nous représentons également un bon pourcentage des membres des groupes cibles. Moins de 4 p. 100 de nos membres sont visés par cette loi, mais nous avons à maintes reprises appuyé le principe de l'équité en matière d'emploi. Pour nous, la question n'est pas l'ancienneté vis-à-vis de l'équité en matière d'emploi, mais plutôt le rôle que joue le principe du mérite dans la représentation des groupes désignés.

Nous croyons qu'il existe plusieurs façons de résoudre toute inquiétude que pourraient avoir les gens quant à des systèmes basés sur l'ancienneté. Avec les changements administratifs amenés par le projet Fonction Publique 2000 et

[*Traduction*]

Mme Simms: Tout à fait, tout à fait, madame, il y a eu des progrès. C'est un départ mais il ne faut jamais penser que ce qui a été acquis ne peut pas être retiré. Voilà pourquoi il faut constamment donner notre appui et faire progresser les choses. Je suis d'accord avec vous. J'ai remarqué qu'il y a quelques jours on avait nommé quelques juges encore.

Mrs. Bertrand: Even your appointment is living proof that we have made good choices.

Mme Simms: Absolument, mais je veux que vous compreniez, madame, que je me sens bien seule. Je voudrais qu'on vienne me rejoindre. Merci. J'ai bien compris ce que vous vouliez dire.

Le président: Merci beaucoup. Il est indéniable qu'on vous a nommée à cause de vos compétences et tout le monde le sait.

Mme Simms: Merci beaucoup.

Le président: Nous accueillons maintenant les représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. J'espère que nous pourrons travailler rapidement et c'est avec vif intérêt que nous allons écouter votre exposé.

Mrs. Nycole Turmel (Executive Vice-President, Public Service Alliance of Canada): Thank you, Mr. Chairman.

I would like to say on the outset that we are pleased to have the opportunity to give you our position concerning the review of the Employment Equity Act.

My name is Nycole Turmel and I am the Vice-President responsible for Human Rights and the Women's Program at the Public Service Alliance. I'm accompanied by Johanne Labine, Officer in the Women's Program, and Janice Manchee, Human Rights Officer.

I would like to give you a little background concerning the Public Service Alliance. It is the biggest union in the federal public sector with 170,000 members. Our members work essentially in federal departments as well as in agencies and Crown corporations, for the Yukon and Northwest Territories governments and, to a lesser extent, for various public sector employers.

The majority of our members are women. We also represent a good percentage of designated groups. Less than 4% of our members are covered by the provisions of the Act but we have on numerous occasions supported the employment equity principle. From our point of view it is not a question of seniority versus employment equity but rather what the merit principle does for the representation of designated groups.

We think that there are various ways to alleviate concerns with respect to a system based on seniority. We are concerned that it will be impossible to reach real employment equity given the administrative changes brought about by

[*Text*]

l'introduction du projet de loi C-26, nous nous soucions de l'impossibilité d'instaurer une vraie équité en matière d'emploi lorsque des décisions en dotation sont très subjectives, par le biais du mérite, et que les décisionnaires reflètent une certaine homogénéité. Pour nous, la question de l'équité en matière d'emploi et les changements proposés par Fonction Publique 2000 sont liés.

Voici nos recommandations. Nous avons recommandé plusieurs solutions dans notre mémoire. Je veux en souligner quatre.

Le champ d'application: Nous recommandons que la loi inclue tous les ministères et organismes fédéraux, ainsi que tous les employeurs assujettis à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il est essentiel que le gouvernement, comme employeur, soit couvert par la même loi que les autres employeurs. Nous ne sommes pas d'accord que le Conseil du Trésor a fait de très grands progrès avec son programme.

Nous recommandons que la loi aient des dents. La loi actuelle ne prévoit pas suffisamment la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Les employeurs devraient être tenus de mettre en application l'équité en matière d'emploi plutôt que de faire rapport sur la représentation. Ce n'est pas un jeu de numéros. La loi doit comporter une obligation pour l'employeur d'examiner les systèmes d'emploi et de rédiger un plan d'équité en matière d'emploi, et le tout doit être déposé auprès de l'organisme chargé d'assurer la mise en oeuvre de la loi. Grosso modo, nous voulons une loi proactive.

Autres groupes défavorisés: Bien que nous approuvions les initiatives qui sont prises pour améliorer l'équité en matière d'emploi des quatre groupes visés, il importe de souligner que d'autres groupes subissent une discrimination systémique accablante en ce domaine.

Nous croyons que les employeurs devraient être tenus d'identifier, d'étudier et de réviser les politiques et procédures qui ne permettent pas d'accorder à tous les employés les mêmes avantages et les mêmes chances professionnelles.

Nous sommes, bien sûr, conscients de l'impossibilité pour nos membres gais et lesbiennes d'obtenir un recours juridique au niveau fédéral. Ces membres doivent avoir les mêmes droits à l'égalité.

• 2000

La négociation: Nous croyons qu'il est essentiel, pour assurer le succès des programmes d'équité en matière d'emploi, que les syndicats soient impliqués lors de leur mise en oeuvre. Les syndicats doivent être sur le même pied que les employeurs. Cela implique une négociation.

Quant à l'organisme responsable, nous avons confiance en l'expertise de nos membres. Nous pensons que l'organisme doit être indépendant du gouvernement, que son mandat doit être très précis et qu'il doit avoir des ressources adéquates.

La définition au niveau des handicapés: Nous sommes d'accord qu'il y a un grand problème en ce qui concerne la définition actuelle, mais nous croyons que vous devez vous adresser aux groupes qui représentent les personnes ayant des incapacités afin d'obtenir leur opinion sur ce sujet.

The Chairman: Thank you very much. I'm sure there'll be some questions.

[*Translation*]

Public Service 2000 and the provisions of Bill C-26 since staffing decisions are highly subjective when based on the merit principle, because decision-makers reflect their own corporate culture. We think that employment equity and the proposed changes through Public Service 2000 are related.

Here are our recommendations. There are several that you will find in our brief but I would like to emphasize four of them.

First of all, the scope: We recommend that all federal agencies and departments come under the Act as well as employers covered by the Canadian Human Rights Act. It is essential that the government, as employer, be covered by the same Act as other employers. We disagree that Treasury Board has made great progress with its program.

We recommend that the legislation be given some teeth. The present provisions do not do enough for employment equity. The employers should be required to comply with employment equity rather than report on the representation of various groups. This is not a numbers game. The legislation should require that employers examine employment systems and prepare employment equity plans both to be presented to an agency responsible for the enforcement of the Act. Essentially, we recommend a pro-active legislation.

Other disadvantaged groups: Although we approve the various initiatives in order to improve employment equity within the four designated groups, it is important to recognize that other groups suffer from a dramatic systemic discrimination.

We think that employers should be required to identify, study and revise policies and procedures that do not allow all employees the same advantages and the same chances for professional advancement.

We are conscious that it is impossible for gay and lesbian members to obtain judicial recourse at the federal level. Those members should have the same equality rights.

Negotiating: For employment equity programs to succeed, we feel that it is essential that unions partake in their implementation. The unions must have the same clout as the employers. That means that negotiating is essential.

As for a responsible body, we are confident of our members' abilities. We feel the agency should act independent from the government, that it should have a clear mandate and have adequate resources.

Definition of disabled: We agree there is a major problem surrounding the current definition, but we feel you should ask groups representing disabled persons for their opinion on the matter.

Le président: Merci beaucoup. Je suis sûr qu'il y aura des questions.

[*Texte*]

Mme Turmel: Monsieur le président, j'aimerais que les membres du Comité s'identifient pour que nous puissions nous situer. Est-ce possible?

The Chairman: Of course. I will introduce them for you. We have Mr. Nunziata of the Liberal Party; Mr. Robert Skelly of the New Democratic Party; Dr. Halliday and Charles Langlois of the Progressive Conservative Party. Madame Bertrand was here a minute ago and should be back. She is a member of the Progressive Conservative Party. My name is Alan Redway of the Progressive Conservative Party.

Mr. Skelly: You mentioned that the federal government and all its corporations and agencies should be covered under the employment equity legislation rather than under the current Treasury Board guidelines, which haven't worked. I think we've seen evidence that they have worked, from the point of view of employment equity.

If there is an agency to enforce this legislation, it has to be appointed by the federal government. How do you see establishing an agency that's sufficiently independent to enforce legislation against the government that appoints it and perhaps impose fines on the government that appoints it?

Mme Turmel: Présentement, il y a un problème parce que les personnes qui travaillent à l'application de la loi se retrouvent à différents endroits. Nous considérons qu'elles doivent se retrouver dans un secteur, dans un bureau, dans une agence tel que mentionné. Cette agence-là doit regrouper les personnes qui travaillent actuellement à l'application de la loi et qui voient aux plaintes. Également, cette agence doit avoir les mains libres, en ce sens qu'elle ne doit pas avoir à faire rapport à un gouvernement au niveau de l'application. Elle ne doit pas craindre une nouvelle loi ou une nouvelle réglementation qui va l'empêcher de travailler.

Mr. Skelly: You said that in the case of your union seniority was not a problem in terms of employment equity. In fact, I understand that a substantial number of the unions and collective agreements across Canada don't even include provisions for seniority. Fewer than 20% of all the organized work force in Canada have seniority provisions in their collective agreement.

Does your union have a hard and fast seniority provision? If so, how would you accommodate that provision to employment equity?

Mme Turmel: Chez nous, l'ancienneté n'existe pas en ce sens que c'est le principe du mérite qui prévaut. On explique cela dans notre rapport. Nous avons pensé à des solutions, et on en discute déjà dans différents syndicats. Il y a des moyens d'attribuer une certaine ancienneté. On peut se baser sur le pourcentage de l'ancienneté parmi les employés impliqués. On peut aussi assurer un certain pourcentage en cas de perte d'emplois. On peut garder un certain nombre d'employés, par exemple 10 p. 100 ou 20 p. 100 selon la proportion exigée. Mais il y a des discussions à faire. On croit que l'ancienneté est le principe qui devrait s'appliquer en s'assurant que des mesures soient prises pour que les groupes visés restent en place.

[*Traduction*]

Mrs. Turmel: Mr. Chairman, I would like the members of the committee to introduce themselves for us. Would that be possible?

Le président: Bien sûr. Je vous les présente. Nous avons M. Nunziata du Parti libéral; M. Robert Skelly du Nouveau Parti démocratique; M. Halliday et M. Charles Langlois du Parti conservateur. M^me^ Bertrand était ici il y a une minute et doit revenir. Elle est membre du Parti conservateur. Moi, je m'appelle Alan Redway et je suis du Parti conservateur.

M. Skelly: Vous avez dit que le gouvernement fédéral ainsi que toutes les sociétés d'État et tous les organismes qui relèvent de lui devraient être assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi plutôt qu'aux lignes directrices du Conseil du Trésor, qui n'ont pas donné de résultats. A mon avis, nous avons vu certains progrès sur le plan de l'équité en matière d'emploi.

Si on veut qu'il y ait un organisme qui appliquerait cette loi, il faut qu'il soit nommé par le gouvernement fédéral. A votre avis, comment pourrait-on créer un organisme qui soit suffisamment indépendant du gouvernement pour imposer la loi au gouvernement qui le nomme et qui puisse même imposer des amendes au gouvernement qui est responsable de sa création.

Mrs. Turmel: The problem right now is that the people who enforce the legislation are in different locations. We think they should all be in one branch, in one office, and form one agency, as we just mentioned. Anyone currently involved in enforcing the legislation or handling the complaints would fall under that agency. It is also important that the agency have free reign in that it should not have to report to the government on the enforcement of the legislation. The agency should not have to worry that a new law or new regulation will impede its work.

M. Skelly: Vous avez dit que pour votre syndicat l'ancienneté ne constituait pas un problème au niveau de l'équité en matière d'emploi. D'ailleurs, si je ne m'abuse, bon nombre de syndicats et de conventions collectives au Canada n'ont même pas de dispositions sur l'ancienneté. Moins de 20 p. 100 de tous les travailleurs syndiqués au Canada ont des dispositions sur l'ancienneté dans leur convention collective.

Votre syndicat a-t-il une disposition claire sur l'ancienneté? Le cas échéant, comment cette disposition cadrerait-elle avec l'équité en matière d'emploi.

Mrs. Turmel: In our union, the seniority rules do not apply, since we use the merit principle. That is explained in our report. We have tried to remedy that, and various unions are already discussing that issue. There are ways to give some credit for seniority. You could give a seniority percentage for those concerned. You could also give a certain percentage in the event of layoffs. You could keep some employees, say 10 or 20%, depending on the requirement. But it has to be discussed. We feel that the seniority principle should apply and that measures should be taken so that target groups are not affected.

[*Text*]

• 2005

Actuellement, on voit le contraire. Ce sont les dernières personnes engagées qui restent et ce sont les premières personnes engagées qui quittent l'emploi.

Mr. Skelly: One of the concerns that have been brought to our attention, I believe by aboriginal groups, by visible minority groups, by immigrant groups, is the issue of what I think is called the ELOS test; the entry test that's required at certain levels of the civil service. We've been told this test is culturally biased, that it's biased against certain types of experience, as between rural and urban people, or whatever; it's a culturally biased test. Has there been any effort in the bargaining process between your organization and the federal government to develop either an alternative test or an alternative to testing that could bypass the culturally biased test we do have? Or is it even of concern to the Public Service Alliance?

Mme Turmel: Premièrement, la dotation n'est pas une chose négociable au niveau de la Fonction publique fédérale. C'est un point de départ.

En ce qui concerne le programme ELOST, qu'on appelait antérieurement GAT ou EAGA, l'Alliance n'a pas pris position officiellement, dans des débats. Il est clair que c'est discriminatoire pour tous les groupes visés. On recherche une aptitude quelconque, une rapidité et, bien souvent, les travailleurs et travailleuses ont besoin d'un certain temps. Je parle des membres des minorités visibles, des personnes handicapées, des femmes qui ont parfois été absentes du marché du travail et qui ont de la difficulté à se retrouver un travail. Dans ce sens-là, ELOST est effectivement très discriminatoire.

M. Langlois (Manicouagan): Madame Turmel, vous parlez de la mise en place d'un organisme indépendant qui ne serait pas sous le contrôle du gouvernement. D'après vous, à qui cet organisme devrait-il faire rapport?

Mme Turmel: Il pourrait être une société de la Couronne. S'il rend compte directement au gouvernement, il devient très sujet à une implication du gouvernement. Pour nous, ce sont des employés syndiqués qui doivent faire partie de cette agence-là. Aussitôt que vous parlez d'un rapport avec le gouvernement, il y a un danger d'une ingérence de la part du gouvernement dans l'application ou dans les règlements internes.

M. Langlois: Vous savez que cet organisme-là serait créé en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et que la loi lui donnerait la compétence, les moyens et les pouvoirs de faire respecter la loi par les employeurs qui y sont soumis. Comment un organisme mis sur pied en vertu d'une loi pourrait-il ne pas avoir l'obligation de rendre compte au Parlement?

Mme Turmel: Il pourrait rendre compte au Parlement. Il pourrait faire son rapport au Parlement. Mais s'il faisait partie d'un ministère, il y aurait un danger.

M. Langlois: De quelle façon cet organisme serait-il financé?

Mme Turmel: Il faudrait qu'il soit financé par le gouvernement canadien.

[*Translation*]

Right now, the opposite is happening. The last people hired are staying and the first people hired are leaving.

M. Skelly: Le comité a entendu plusieurs groupes dire qu'ils étaient très préoccupés par l'examen de sélection d'agent au niveau d'entrée, je pense que c'était les groupes autochtones, les groupes des minorités visibles et les groupes d'immigrants. Il s'agit de l'examen d'entrée qu'il faut passer pour être admis à certains niveaux de la fonction publique. On nous a dit que ce test est biaisé sur le plan culturel, qu'il n'est pas impartial sur le plan des compétences, de la résidence du candidat, par exemple s'il habite une région rurale ou urbaine, ou contiendrait des préjugés à d'autres égards. Ce texte est biaisé sur le plan culturel. Lors des négociations avec le gouvernement fédéral, avez-vous essayé d'élaborer soit un autre test ou trouver une solution de rechange qui ne ferait pas appel à un test biaisé sur le plan culturel? Ou s'agit-il en fait d'une question importante pour l'Alliance de la Fonction publique?

Mrs. Turmel: First of all, staffing in the federal public service is not a negotiable item. It is a strating point.

As for the ELOS program, formerly called the GAT or GIT, the Alliance has no formal position on that issue. Obviously, it discriminates against all target groups. Candidates are tested on skills and speed, and quite often, workers need a certain amount of time. By that I mean members of visible minorities, disabled persons, women who have sometimes been away from the work force and who are having trouble finding work again. The ELOS test is indeed unfair for them.

Mr. Langlois (Manicouagan): Mrs. Turmel, you mentioned implementing an independent agency that would not report to government. Who would it report to?

Mrs. Turmel: It could be a Crown corporation. If it reports directly to the government, it becomes very subject to government intervention. We feel the agency should be made up of unionized workers. If it is government-related, there is the risk of government interference in enforcing the legislation and its internal regulations.

Mr. Langlois: You realize that agency would be established under the Employment Equity Act, and that it would have the power, means and authority to force employers to abide by the law. If an agency is established under an Act, how could it have no obligation to report to Parliament?

Mrs. Turmel: It could report to Parliament. It could table its report in Parliament. But if the agency were part of a department, that would be dangerous.

Mr. Langlois: How would this agency be financed?

Mrs. Turmel: The Canadian government would have to finance it.

[*Texte*]

M. Langlois: Par les deniers publics?

Mme Turmel: Oui.

M. Langlois: À ce moment-là, le rapport devrait aller là d'où viennent le mandat et les ressources financières. Ne croyez-vous pas que le processus de rapport devrait suivre le même chemin, mais à l'inverse?

Mme Turmel: C'est qu'à ce moment-là, vous auriez toujours le rapport employeur-législateur, et il y aurait un danger.

M. Langlois: Est-ce que l'Alliance est soumise à la Loi sur l'équité en matière emploi?

Mme Turmel: Oui.

M. Langlois: Des gens qui sont venus devant le Comité ont proposé que des modifications soient apportées à la loi en vue de l'établissement de quotas. En tant qu'employeurs, que pensez-vous de la mise en place de quotas obligatoires?

• 2010

Mme Turmel: Vous vous adressez à nous en tant qu'employeurs?

M. Langlois: Eh bien, l'Alliance emploie des gens, n'est-ce pas?

Mme Turmel: Oui.

M. Langlois: En tant qu'employeurs, vous êtes soumis à la loi?

Mme Turmel: Oui.

M. Langlois: Très bien. En tant qu'employeurs, de quelle façon voyez-vous l'établissement de quotas obligatoires?

Mme Turmel: Je ne pensais pas qu'on était ici en tant qu'employeurs et que nous devenions les personnes visées par le sujet. Si vous voulez qu'on parle en tant qu'employeurs, sans aller par quotas, je dois vous dire qu'on a présentement une politique d'équité en emploi qui a été négociée avec le syndicat. Également, en tant qu'élus politiques au niveau du conseil exécutif de l'Alliance, nous sommes trois femmes sur cinq personnes. Au niveau des groupes minoritaires, on s'occupe de la situation. Une chose est certaine: on doit aussi, en tant qu'employeurs, s'assurer qu'il y ait une représentativité de tous les groupes. Je suis d'accord avec vous.

Mais je pourrais vous poser la même question: est-ce qu'il y a une représentativité de tous les groupes au Comité?

M. Langlois: Au Comité, on est quatre hommes ce soir, mais il y a aussi des femmes qui viennent. Tous les députés sont libres de participer aux travaux du Comité. Il n'y a pas de quota obligatoire de fixé.

Mme Turmel: Non, mais je pensais qu'un comité qui étudiait l'équité en emploi était un comité important.

M. Langlois: Oui, oui.

Mme Turmel: Il aurait été bon qu'il y ait une représentativité.

M. Langlois: Oui, bien sûr.

An hon. member: Look at our—

[*Traduction*]

Mr. Langlois: Through public funding?

Mrs. Turmel: Yes.

Mr. Langlois: In that case, the agency should report to the body that gives it its mandate and provides its funding. Don't you think that should be the relationship, that it should work the other way?

Mrs. Turmel: But in that case, you would always have the employer-legislator relationship, and that would be dangerous.

Mr. Langlois: Is the Alliance subject to the Employment Equity Act?

Mrs. Turmel: Yes.

Mr. Langlois: Some people who appeared before the Committee suggested the Act be amended to set quotas. As employers, what do you think of having mandatory quotas?

Mrs. Turmel: You mean us as employers?

Mr. Langlois: Well, the Alliance does have employees, does it not?

Mrs. Turmel: Yes.

Mr. Langlois: As employers, are you subject to the Act?

Mrs. Turmel: Yes.

Mr. Langlois: Well then, as employers, how do you feel about mandatory quotas?

Mrs. Turmel: I did not think we were here in our capacity as employers and that we would be asked about that. If you want us to speak as employers, I might point out that we currently have an employment equity policy that we negotiated with the union, which does not refer to quotas. I might also add that of the five elected members of the Alliance's executive, three of us are women. We are also doing something about the minority groups. One thing is certain: as employers, we must also ensure that all groups are represented. I agree with you.

But I could ask you the same question: Are all groups represented on your committee?

Mr. Langlois: There are four men from the committee this evening, but there are also women who sit on the committee. All members are free to partake in the committee's business. There is no set mandatory quota.

Mrs. Turmel: No, but I thought a committee studying employment equity was an important one.

Mr. Langlois: Yes, it is.

Mrs. Turmel: It would have been good to have groups represented.

Mr. Langlois: Yes, of course.

Une voix: Regardez nos. . .

[*Text*]

M. Langlois: Le président est bien entouré.

The Chairman: Dr. Halliday, you are next, sir.

Mr. Halliday (Oxford): I was interested in the suggestion that there are other groups that may be suffering from systemic discrimination. We now have four target groups, as you know. But you are identifying another seven. Would you categorize them, then, in the act as seven more target groups? I will name them: sexual orientation, age, marital status, family status, religion, national or ethnic origin, and language. Should they each be listed as another seven different target groups in addition to the four we already have under the act?

Mme Turmel: Tel que mentionné dans notre document, à l'Alliance, nous avons identifié certains groupes. On ne voulait pas avoir de discrimination dans ces groupes-là. On ne voit aucun problème à ce qu'on ajoute des groupes visés ou des personnes qui ont subi une discrimination jusqu'à maintenant. On ne s'oppose aucunement à ce qu'on étende la loi à plus de quatre groupes.

J'aimerais apporter une correction en tant qu'employeur, comme vous disiez. Je suis très nouvelle dans le métier. Oui, on est assujettis à l'équité en matière emploi, mais au niveau de l'Ontario, parce qu'on a une charte au niveau de l'Ontario.

M. Langlois: Ce n'est pas la loi canadienne.

Mme Turmel: Non, c'est la loi de l'Ontario.

The Chairman: There is no Ontario employment equity act at the moment, as you are aware. The federal act was the first one and remains the only one up to the present time.

Mr. Skelly: My question is along the lines of Dr. Halliday's. I think it is possible to identify how systemic discrimination has occurred against women and aboriginal groups, visible minority groups, and handicapped people.

I am concerned about sexual orientation. There is no protection against discrimination on the basis of sexual orientation under the Canadian Human Rights Act. I am wondering if there is a mechanism to introduce that into employment equity; and if so, what would that mechanism be?

To a large extent the Employment Equity Act relies, first of all, on disclosure, say, in the census, in order to identify that the group exists as a census category, and therefore is available in certain numbers in the work force. Secondly, it requires some self-identification in terms of that person's availability for work and in the application for work.

• 2015

I am wondering if including sexual orientation as a category under the employment equity legislation is not an invasion of privacy. I know there is discrimination, but are there not some groups where discrimination should be fought on the basis of a complaint where there has been discrimination on a specific basis?

[*Translation*]

Mr. Langlois: The Chairman is in good company.

Le président: Monsieur Halliday, à vous la parole.

M. Halliday (Oxford): Je m'intéresse à la suggestion que d'autres groupes seraient victimes de discrimination systémique. Comme vous le savez, nous avons identifié quatre groupes cibles. Mais vous faites mention de sept autres groupes. Seraient-ils identifiés comme sept autres groupes cibles dans la loi? Je vous les nomme: orientation sexuelle, âge, état civil, situation de famille, religion, origine nationale ou ethnique, et langue. Doit-on les identifier comme sept groupes cibles différents en plus des quatre déjà mentionnés dans la loi?

Mrs. Turmel: As we mentioned in our document, the Alliance has identified certain groups. We did not want them to be subject to discrimination. We don't see any problem in adding target groups or people who have been subject to discrimination. We have no objection whatsoever to the Act mentioning more than four groups.

Speaking as an employer, I would like to clarify something. I am very new at this. Yes, we are subject to employment equity, but in Ontario, it is because of the Ontario Charter.

Mr. Langlois: It is not under Canadian law.

Mrs. Turmel: No, it is under Ontario law.

Le président: Comme vous le savez, il n'existe actuellement aucune loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi. La loi fédérale était la première et l'est toujours.

M. Skelly: Je voudrais revenir aux propos de M. Halliday. Je pense qu'on peut expliquer la discrimination systémique à l'endroit des femmes et des groupes autochtones, des groupes des minorités visibles, et des handicapés.

Je m'inquiète de la question de l'orientation sexuelle. La Loi canadienne sur les droits de la personne ne prévoit aucune protection contre la discrimination pour des raisons d'orientation sexuelle. Je me demande si on pourrait protéger les victimes en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; le cas échéant, quel mécanisme pourrait-on envisager?

Il est important de signaler que l'on compte d'abord et avant tout sur les renseignements fournis lors d'un recensement, par exemple, pour identifier les groupes, qui sont par la suite mentionnés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, puisqu'on imagine pouvoir retrouver les mêmes groupes parmi les travailleurs. Deuxièmement, il faut aussi une certaine auto-identification lorsque la personne présente sa demande d'emploi.

Je me demande si l'ajout de l'orientation sexuelle comme catégorie dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne constituerait pas une atteinte à la vie privée. Je sais qu'il y a discrimination à ce niveau-là, mais n'y a-t-il pas des groupes qui devraient lutter contre cette discrimination en déposant des plaintes lorsqu'il s'agit d'un cas de discrimination fondée sur un fait bien précis?

[*Texte*]

Mme Turmel: Si je suis bien votre raisonnement, il y a toujours un problème d'identification à l'intérieur d'un groupe. Cela, c'est clair, mais on sait également qu'au niveau même des autochtones ou des personnes handicapées, certaines personnes avaient des difficultés à se reconnaître ou à faire reconnaître leurs moyens.

De plus en plus, le groupe des gais et lesbiennes veut être reconnu en tant que groupe, veut être reconnu au niveau de son orientation sexuelle et considère qu'il y a une discrimination envers lui. L'Alliance reconnaît cela.

Dans ce sens-là, nous considérons que ce groupe devrait faire partie des groupes cibles touchés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mr. Skelly: If the committee were to recommend that the government take action on its promise to include in the Canadian Human Rights Act a bar against discrimination on the basis of sexual orientation, I am wondering if we might not cover your concern by doing that.

Mme Turmel: On a également fait des représentations à la Commission canadienne des droits de la personne en vue d'inclure le groupe des gais et lesbiennes.

Mr. Halliday: I've quickly read through the brief, and you refer to employment equity "goals". I don't see any actual reference to quotas, but... And you ask for more teeth in the legislation, and that means there has to be some measurable way of identifying whether or not an employer has reached those goals that have been determined. I have some difficulty with this, and I have asked some other witnesses: in which of the target groups would you categorize a woman who was an aboriginal and in a wheelchair? Would she be categorized in the target group of one or the other, or all three, and who would decide?

Mme Turmel: La question me laisse un peu... Premièrement, on essaie d'établir que les personnes des groupes minoritaires doivent pouvoir obtenir un emploi. Deuxièmement, on veut s'assurer que ces personnes aient des possibilités d'avancement. Troisièmement, on doit leur assurer une vie économique décente.

Dans le cas des personnes faisant partie de plusieurs groupes, le mécanisme pour s'assurer que ces personnes-là aient un emploi est peut-être triple, mais il faut au moins s'assurer qu'elles aient un emploi tout court.

Ce n'est pas à nous de vous faire une recommandation sur une personne ayant trois handicaps ou faisant partie de trois catégories différentes. On doit s'assurer que cette personne-là ait un emploi. Je pense qu'elle est trois fois défavorisée.

Mr. Halliday: We are being asked to improve the status of all the target groups. It is hard to know to which group you would attribute any given person who happened to have three of those shots against him or her.

Mme Turmel: Comme je l'ai mentionné un peu au début, on est encore en train d'essayer de prouver qu'il y a une discrimination contre ces personnes-là. Le jour où on l'aura prouvé, où on aura des quotas et où on sera assurés qu'il y a assez de représentativité, on aura peut-être réglé le problème de la triple discrimination.

[*Traduction*]

Mrs. Turmel: If I follow your argument, it is always difficult to pinpoint a problem within a given group. That is obvious, but if you look at Natives or handicaped people, for instance, we know that some of them had problems getting recognized and having their abilities ackowledged.

An increasing number of homosexuals want to be recognized as a group, want their sexual orientation to be recognized and feel they are being discriminated against. The alliance recognizes that.

We therefore feel homosexuals should be considered a target group under the Employment Equity Act.

M. Skelly: Si le comité devait recommander au gouvernement de respecter sa promesse et d'inclure dans la Loi canadienne sur les droits de la personne une interdiction contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, je me demande si cela ne répondrait pas à votre demande.

Mrs. Turmel: We have often made submissions to the Canadian Human Rights Commission to have the homosexual group included.

M. Halliday: J'ai survolé votre mémoire et vous parlez des objectifs pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi. Mais je ne vois aucune mention de contingentements, mais... Vous exigez une loi plus musclée, et cela sous-entend qu'il doit y avoir un moyen de savoir si un employeur a atteint ses objectifs. Je vois mal comment cela serait possible, et j'ai posé la question suivante à d'autres témoins: dans le cas d'une femme qui est à la fois autochtone et en fauteuil roulant, de quel groupe cible ferait-elle partie? Serait-elle comptée dans l'un ou l'autre des groupes cibles, ou tous les trois, et qui déciderait?

Mrs. Turmel: I am somewhat at a loss... Our first task is to ensure that members of minority groups are able to get a job. Secondly, we want to ensure those people have career opportunities. Thirdly, we want to provide them with a decent standard of living.

If an individual is part of several minority groups, he or she may have to go through three routes to get a job, but there must at least be some mechanism to ensure they do at least find some employment.

It is not up to us to make recommendations on someone with three handicaps or on someone who falls into three different categories. That person must be given a job. I think he or she is at a triple disadvantage.

M. Halliday: On nous demande d'améliorer le statut de tous les groupes cibles. Il est difficile de savoir dans quel groupe on mettrait quelqu'un ayant trois désavantages.

Mrs. Turmel: As I mentionned earlier, efforts are still being made to prove that those people are victims of discrimination. The day that is proven, the day quotas are set or they are guaranteed representation, perhaps the problem of triple discrimination will be solved.

[*Text*]

• 2020

Mr. Nunziata: In your view, which of the four groups is the most disadvantaged?

Mme Turmel: Tous les groupes sont désavantagés, c'est clair. Ma consoeur précédente a mentionné qu'une femme qui est handicapée, qui est autochtone ou minorité visible est doublement désavantagée. Effectivement, je suis d'accord avec cela. Mais je pense qu'on n'est pas là pour décider quel groupe est plus défavorisé qu'un autre.

Si on examine la population active et les travailleuses ou travailleurs qui ont des problèmes et qu'on détermine qu'ils représentent un certain pourcentage on dit: on doit retrouver ces personnes dans des catégories plus élevées; on doit s'assurer qu'elles aient une vie économique décente leur permettant de survivre dans la conjoncture actuelle. Je pense qu'on n'est pas là pour décider quel groupe est le plus désavantagé. Tous les groupes subissent de la discrimination actuellement.

Mr. Nunziata: It may not be up to you, but we have that responsibility and it seems to me, from all the evidence I've heard, that visible minority women are more disadvantaged than white women and aboriginal women are more disadvantaged than white women. I don't think there's much dispute there. We will have to decide how we best can try to create some equity within the equity groups. I'm just seeking some direction or advice from you in that regard.

Another point I'd like to make is that of all the evidence we've heard from pretty well all the groups, there's been a preponderance of evidence on women. Your brief is set up to emphasize the one designated group, women, in priority to the others. It's not just your group, but many groups that have appeared before this committee have done that. I'm just wondering whether we, in this whole process, are involved in a bit of systemic discrimination as well in how we're handling the four different groups that we're supposed to ensure are equally treated.

The Chairman: I'm not sure that's a question the witness can answer, Mr. Nunziata.

Mr. Nunziata: I just invite her comments, if she has any.

Mme Turmel: J'ai mentionné qu'une femme minorité visible ou une femme handicapée subit un double désavantage. Comme j'ai répondu à votre collègue, si vous êtes une femme handicapée minorité visible, vous avez une triple discrimination.

Et votre Comité, dans son mandat, doit s'assurer de faire disparaître cette discrimination, s'assurer que ces groupes aient les mêmes chances au niveau de l'emploi et qu'on ne se mette pas à regarder la personne. On doit s'assurer de ses compétences ou la mettre sur le même pied d'égalité que les autres personnes qui font une demande d'emploi ou qui se présentent pour un emploi.

Et si on a à faire des mises à pied, il faut s'assurer que ce ne soient pas les premières personnes visées, qu'elles ne subissent pas la discrimination de la même façon. Je pense que c'est une recommandation.

[*Translation*]

M. Nunziata: À votre avis, lequel des quatre groupes est le plus désavantagé?

Mrs. Turmel: Obviously, all groups are disadvantaged. My colleague who spoke before me indicated that a woman who is handicaped, native or from a visible minority is at a double disadvantage. I do agree with that, but I do not think our goal is to decide which group is at a greater disadvantage.

If you look at the working population and find that a certain percentage of the workers have a problem, you may think these groups will also be evident in higher categories; they should be provided with a decent living so that they can survive under current conditions. I don't think we are here to decide which group is most disadvantaged. Right now, there is discrimination against all those groups.

M. Nunziata: Ce n'est peut-être pas votre responsabilité, mais c'est bien la nôtre de décider et il me semble, d'après tous les témoignages que j'ai entendus, que les femmes de minorités visibles sont plus désavantagées que les femmes blanches et que les femmes autochtones sont plus désavantagées que les femmes blanches. Je pense que tout le monde est d'accord là-dessus. Nous devrons décider quelle sera la meilleure façon d'assurer l'équité au sein des groupes d'équité. Je voudrais juste avoir votre avis et vos suggestions à ce sujet.

J'ai également constaté que dans les témoignages de presque tous les groupes, on a surtout parlé des femmes. Votre mémoire est rédigé de façon à faire ressortir un groupe désigné, notamment les femmes, comme groupe prioritaire. C'est le cas non seulement pour votre groupe, mais pour beaucoup d'autres aussi. Je me demande si nous ne sommes pas en train de faire un peu de discrimination systémique lors de cette procédure dans la façon dont nous traitons les quatre différents groupes pour lesquels nous sommes censés assurer l'équité.

Le président: Je ne sais pas si notre témoin peut répondre à cette question, monsieur Nunziata.

M. Nunziata: Je voudrais entendre ses commentaires, si elle en a.

Mrs. Turmel: I mentionned that a woman from a visible minority or a handicapped woman is at a double disadvantage. In my answer to your colleague's question, I said that if you are a handicaped woman from a visible minority, you are discriminated against on three counts.

Part of your committee's mandate is to see that this type of discrimination ceases, to ensure that those groups have the same employment opportunities and that the person is not judged by his appearance. The individual and his or her skills must be assessed using the same criteria as for other people who apply for a job or who seek employment.

In the event of lay-offs, there must be a guarantee that they will not be the first people targetted, that they are not subject to the same discrimination. I think that's one recommendation we would make.

[*Texte*]

Si vous recherchez des directives ou des recommandations, je vais vous dire ceci: oui, les femmes blanches ont occupé le marché du travail, peut-être, ou ont revendiqué peut-être plus ouvertement depuis un certain nombre d'années. Mais ça ne veut pas dire que les autres groupes doivent subir de la discrimination pour autant.

Tous ces groupes ont été désavantagés et la recommandation que vous pouvez faire c'est s'assurer qu'on les retrouve partout dans tous les paliers du gouvernement et des employeurs dans le secteur privé ou public.

The Chairman: Thank you very much. Thank you all for your helpful comments and helpful evidence. We certainly appreciate it.

The Centre for Research-Action on Race Relations was not able to appear this evening and it has been rescheduled by the clerk for March 25.

• 2025

Our next witnesses are from the Confederation of National Trade Unions.

Mme Claudette Carbonneau (première vice-présidente, Confédération des Syndicats nationaux): Bonsoir, monsieur le président, mesdames, messieurs les parlementaires.

The Chairman: Perhaps you would be kind enough to identify yourselves for the record, and then we'll be pleased to hear your presentation.

Merci.

Mme Carbonneau: J'aimerais dans un premier temps vous présenter la personne qui m'accompagne. Il s'agit de Danielle Hébert. M^me^ Hébert est conseillère syndicale à la Confédération des syndicats nationaux. Elle est affectée depuis de nombreuses années au dossier de la condition féminine et depuis quelque mois, maintenant, spécialement dégagée pour s'occuper des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi.

Quant à moi, je suis Claudette Carbonneau, première vice-présidente de la CSN, la CSN étant la Confédération des syndicats nationaux, à savoir une centrale syndicale majoritairement implantée dans la province de Québec, et qui compte 235,000 membres et un peu plus de 2,000 syndicats.

Je vous remercie de l'occasion qui nous est offerte de pouvoir faire valoir notre point de vue sur la question de l'équité en matière d'emploi. Je vous dirais d'entrée de jeu que depuis une dizaine d'années déjà la CSN a pris position en faveur de moyens spéciaux afin que les femmes, tout comme d'autres groupes désavantagés, aient accès à tous les emplois.

Il nous paraît clair que le seul fait de donner des chances égales à toutes et à tous ne règle pas en soi le problème de discrimination puisque chacune et chacun, au départ, n'est pas à la même ligne de départ.

Quant à nous, depuis fort longtemps, on a souscrit à l'idée de mesures préférentielles; il nous apparaît que c'est la seule façon de pouvoir se donner des conditions pour remédier aux inégalités.

[*Traduction*]

If you are looking for guidelines or recommendations, I would say that yes, white women have perhaps been incorporated into the work force, or have perhaps had a louder voice in the past few years, but that does not mean the other groups should have to suffer the same discrimination.

All those groups have been disadvantaged and the recommendation you can make is to ensure that those groups are represented at all levels of government and in all private and public sectors.

Le président: Merci beaucoup. Nous vous remercions de tous vos commentaires et de votre témoignage très utile. Nous vous sommes très reconnaissants.

Le Centre de Recherches-Actions sur les relations raciales n'a pas pu comparaître ce soir et le greffier a reporté leur visite au 25 mars.

Nos prochains témoins sont de la Confédération des syndicats nationaux.

Mrs. Claudette Carbonneau (First Vice-President, Confederation of National Trade Unions): Good evening, Mr. Chairman, ladies and gentlemen.

Le président: Peut-être pourriez-vous vous présenter aux fins du procès verbal, et ensuite nous serons heureux d'entendre votre présentation.

Thank you.

Mrs. Carbonneau: I would first like to introduce the person with me this evening, Mrs. Danielle Hébert. She is a union advisor for the Confederation of National Trade Unions. She has been working on women's issues for a number of years and for the past few months, she has been seconded to work on access programs to employment equity.

I am Claudette Carbonneau, First Vice-President of the Confederation of National Trade Unions, a central labour body which works mostly in the province of Quebec and which has 235,000 members and a little over 2,000 unions.

I thank you for giving us the opportunity to express our views on employment equity. I would first like to say that for the past 10 years, our organization has supported the special measures taken so that women, like other disadvantaged groups, have access to all jobs.

It is clear to us that simply providing equal opportunity to all those groups does not solve the problem of discrimination, since from the outset, not everyone is on equal footing.

For years, we subscribed to the idea of preferential treatment; we feel it is the only way to impose criteria to remedy unfairness.

[*Text*]

L'équité en matière d'emploi est, selon nous, un des moyens d'améliorer les conditions de travail des femmes et d'autres groupes défavorisés à l'intérieur de la société. Et il apparaît que plusieurs autres politiques et programmes devront être mis en place ou améliorés si on veut atteindre l'égalité et l'équité souhaitées.

La CSN a, je pense, largement contribué à faire connaître la situation d'inégalité et d'inéquité vécue par les femmes. On l'a fait à travers la négociation de conventions collectives, à travers des activités de formation de nos membres, des activités d'information—tant à l'interne qu'à l'externe—et par différents travaux en coalition.

Depuis quelques années nous avons engagé des travaux concrets pour nos membres des communautés culturelles. De même, nous cherchons à développer notre expertise sur la place que ceux-ci tiennent dans les milieux de travail et sur les difficultés d'intégration qu'ils peuvent rencontrer tant dans les milieux de travail que dans la société en général, y compris au niveau de la vie syndicale.

Au niveau des handicapés, je dois dire que la question nous préoccupe et qu'on est en train d'amorcer une série de travaux en vue de sensibiliser nos membres à la question et de voir, entre autres, comment mieux répondre aux besoins de ces personnes en matière d'intégration au travail.

Depuis le début des années 1980, on a formé et informé nos membres sur le concept d'action positive. Et depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la réglementation concernant les programmes d'accès à l'égalité, on a donné un soutien technique à bon nombre de nos syndicats qui étaient des entreprises visées par ces programmes. Or, je vous dirai que nos recommandations et nos commentaires s'inspirent largement de cette pratique qu'on a développée au fil des ans.

• 2030

Dans un premier temps, on aura quelques commentaires à vous soumettre quant à l'objet de la loi. Nous avons toujours appuyé—je le disais tout à l'heure en introduction—la nécessité de recourir à des mesures spéciales.

Dès 1980, pour nous, l'action positive et les mesures préférentielles se sont imposées comme étant la voie qu'on devait suivre. On pense qu'une approche proactive et des programmes obligatoires et implantés dans toutes les entreprises qui font preuve de discrimination permettent effectivement de redresser la situation.

Aujourd'hui, il nous apparaît important qu'après dix ans pendant lesquels cette Loi a été appliquée, on se donne un temps d'arrêt pour en mesurer l'efficacité. Il nous semble qu'une des principales faiblesses de la Loi et ses maigres performances ne tiennent pas au seul fait du ralentissement qu'on connaît au niveau de la situation économique. Cela nous paraît même être un expédient et un préjugé peut-être un peu trop facile et trop répandu que de tout mettre sur le compte de la situation économique pour expliquer les maigres performances de la Loi.

À notre avis, un des principaux problèmes tient à ce que je qualifierais comme la mauvaise compréhension de la discrimination systémique et une définition étroite de l'équité en matière d'emploi qui ne vise que l'égalité statistique.

[*Translation*]

In our view, employment equity is one of the ways to improve working conditions for women and for other disadvantaged groups. Several other policies and programs will have to be implemented or improved if the goals of equality and equity are to be reached.

I think the CNTU has done a great deal to highten awareness of the injustices and unfairness suffered by women. We did so through negotiating collective agreements, through training activities for our members, through information sessions—both with our members and non-members—and through various joint initiatives.

Over the past few years, we have taken concrete action to help our members from different cultural backgrounds. We try to gain a better understanding of how they are treated in the workplace and of the possible problems they have integrating into both the workplace and society as a whole, including unions.

As for disabled persons, I must say we are concerned about them and we are starting a series of initiatives to inform our members of the problem and to see how we could best meet their needs to help integrate them into the workforce.

Since the beginning of the 1980s', we have been training and informing our members about affirmative action. Since the implementation of the Employment Equity Act and the regulations on equal access programs, we have provided technical support to a number of our unions, which were companies affected by those programs. Our recommendations and our comments are mainly based on our experience that has developed over the years.

First, we would like to talk about the purpose of the Act. We have always supported—and I mentioned this earlier in our introduction—recourse to special measures.

As early as 1980, we felt that affirmative action and special measures were the way to go. We think that a pro-active approach and mandatory programs in all companies where discrimination has been shown to exist will correct the situation.

Today, we think it is important that after 10 years of this Act being in force, we take time to stop and assess its effectiveness. We think that one of the main weaknesses in the legislation and the unsatisfactory results are not due soley to the downturn of the Canadian economy. We think that it is an easy prejudice and wide-spread way to use the economic situation to explain the poor results of this legislation.

In our opinion, one of the main problems is due to what I would call a poor understanding of systemic discrimination and a narrow definition of employment equity that only serve to bring about statistical equality.

[*Texte*]

Il nous semble aussi que la Loi a des faiblesses en matière de contrôle, qu'elle s'avère inefficace puisqu'elle ne donne aucune mesure des progrès accomplis et des résultats réellement obtenus.

Par ailleurs, on constate aussi, comme raison de faiblesse, l'absence de pouvoir d'intervention des syndicats et des représentants des groupes désignés au sein des mécanismes d'application de la Loi. Il nous apparaît important à cet égard de réajuster le tir puisqu'on vit notamment une réorganisation en profondeur du travail et que les questions relatives au développement de la main-d'oeuvre sont centrales.

Si je faisais référence précédemment à la question de la conjoncture économique, je dois dire que même si en période de ralentissement on connaît moins d'embauches, il faut valoriser les formules. Notamment, la formation et le recyclage des femmes et des autres groupes désignés par la Loi s'avèrent des mesures nécessaires pour faire progresser les groupes désavantagés. Tout ne repose pas sur la question de l'embauche extérieure des personnes.

J'ai quelques commentaires aussi sur la portée de la Loi. Il nous apparaît, d'entrée de jeu, que cette Loi, quant à son champ d'application, devrait se voir élargie pour viser le gouvernement fédéral, l'ensemble des ministères et des organismes. Et le gouvernement fédéral, en tant qu'employeur, se doit de donner l'exemple aux autres employeurs du secteur privé en s'engageant comme eux et de la même façon.

Il nous apparaît aussi que la Loi, quant à son champ d'application, devrait être élargie aux entreprises de 20 employés et plus, tout simplement parce que la discrimination n'est pas moins grande dans ce type d'entreprise que celle qu'on peut retrouver dans des entreprises de plus grande taille.

Par ailleurs, les systèmes d'emploi créant des obstacles à l'embauche des groupes désignés—d'après les constats obtenus depuis les années 1970— dans la majorité des emplois qui se créent au Québec comme au Canada, se situent dans des entreprises de tailles de plus en plus petites.

Dernière remarque à cet égard: on souhaiterait que les programmes de contrats fédéraux soient aussi régis par la Loi et qu'ils soient soumis aux mêmes obligations de contrôle de résultat.

Je reviendrai plus spécifiquement sur des recommandations qui découlent des deux premiers blocs de remarques qu'on avait à vous faire:

—D'une part, que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique au gouvernement fédéral, à ses ministères et à ses organismes;

—Que soit abaissé le seuil d'application de la Loi pour atteindre les entreprises qui comptent 20 employés et plus; et.

—Que le programme de contrats fédéraux soit régi par une loi et s'applique aux entreprises qui soumissionnent pour des marchés de 50,000$ et plus et aux entreprises qui reçoivent des subventions et des contributions du gouvernement.

[*Traduction*]

We also think that the Act is weak in areas of monitoring and that it is ineffective because it provides no measureable indication of the progress and results achieved.

Furthermore, another weakness is that unions and representatives of designated groups under the Act have no power to act. Making some adjustments to the Act is important in that our work is being restructured and questions pertaining to manpower development have become central issues.

Even though I mentioned the economic situation earlier, I must say that even if this is a slower time with less hiring, these provisions must be promoted. Women and members of other designated groups need to be trained and retrained to ensure that these disadvantaged groups develop. Everything doesn't depend on the hiring of people.

I also have a few comments about the scope of the Act. We are of the opinion that the scope of the Act should be extended to apply to the federal government, and all its departments and agencies. The federal government, as an employer, should provide an example to other private sector employers by committing itself to employment equity.

We also think that the Act should apply to companies with 20 employees or more, simply because discrimination is no less of a problem in small businesses than it is in larger businesses.

Furthermore, employment systems presenting barriers to the hiring of designated groups—according to observations carried out in the 1970s—in the majority of jobs created in Quebec and in Canada, are found in smaller businesses.

My last comment is that we hope the federal contractors progam will also be subject to legislation and that they will have the same obligations insofar as monitoring results is concerned.

I now have some specific recommendations to make based on the two points that we wanted to make:

—that the Employment Equity Act apply to federal government departments and agencies;

—that the application of the Act be broadened to include companies with 20 or more employees, instead of the number indicated in legislation;

—that the federal contractors program be governed by legislation and that it apply to companies that tender to contracts for $50,000 or more and to companies that receive federal grants and contributions.

[*Text*]

• 2035

On a aussi quelques remarques à vous faire sur le rôle des syndicats. Jusqu'à présent, il faut constater que la Loi vise davantage une consultation des personnes représentant les salariés ou les groupes représentant les personnes désignées.

Quant à nous, qu'il s'agisse d'équité en matière d'emploi ou d'équité salariale, nous privilégions la même approche. On croit que ces deux questions doivent être traitées comme l'ensemble des autres conditions de travail et doivent donc, en conséquence, faire l'objet de négociations.

On ne remet pas en question, bien sûr, la pertinence d'avoir des lois pour encadrer ces conditions spécifiques de travail. Néanmoins, là où il y a des travailleuses et des travailleurs organisés, nous pensons qu'il faut aussi privilégier la voix de la négociation.

On pense même que ce principe de la négociation au sujet de l'implantation de ces programmes doit être reconnue à l'intérieur de la Loi et qu'on doit permettre aux syndicats et aux représentantes et représentants des salariés de négocier les plans d'équité en matière d'emploi.

On avait eu, au moment de l'adoption de la Loi de fortes appréhensions quant aux possibilités réelles des syndicats de jouer pleinement leur rôle, c'est-à-dire d'être un véritable agent de changement à l'intérieur de leur milieu. Après 10 ans d'application de la Loi, ces craintes s'avèrent, selon nous, fort justes. C'est l'expérience, du moins, qu'on peut en tirer.

Quant aux syndicats qui sont affiliés chez nous et qui sont régis par la loi fédérale, ils ont dû, la plupart du temps, arracher l'information et ils n'ont pas véritablement été ni consultés ni mis à contribution.

Je vous citerai même—et vous allez le retrouver à l'intérieur du mémoire—ce cas un peu dramatique d'un de nos syndicats du secteur des communications qui entamait, au moment de la mise en application des programmes, sa négociation collective. L'employeur leur annonce de façon très autoritaire, d'entrée de jeu, qu'il entend ne plus respecter les règles d'ancienneté pour les salariés à statut précaire, les gens inscrits sur la liste de rappel, prétendant que pour lui c'était la seule façon de remplir les obligations qui étaient prévues à la Loi.

Il faut se rappeler que ce syndicat avait acquis relativement récemment des améliorations de ses clauses d'ancienneté. Cela datait à peine d'une négociation et la négociation a été très négative et n'a pas permis de rechercher une solution adéquate.

Il nous apparaît qu'un des préalables à toute négociation repose aussi sur l'accès à l'information nécessaire à la bonne marche de négociations. Il nous semble que ces principes doivent être inscrits et définis dans la Loi.

On encourage—sans en faire une règle absolument formelle visant à alourdir le processus—la formation de comités patronaux-syndicaux et on recherche la participation d'autres groupes syndicaux et de représentantes ou de représentants des salariés qui ne seraient pas syndiqués à l'intérieur d'un même établissement. On pense que cette voie est prometteuse.

[*Translation*]

We also have a few comments about the role of unions. Until now, it must be pointed out that the Act has focused mainly on consultation with employees or groups representing designated people.

In the case of both employment equity and pay equity, our approach is the same. We think that both issues must be addressed like all other working conditions and must be the focus of negotiations.

We do not question the need for legislation to address specific working conditions. However, where workers are organized, we think that negotiation should be encouraged.

We even think that this principle of negotiation, in terms of establishing programs, should be recognized in the Act and unions and bargaining agents representing the employees must be able to negotiate the employment equity plan.

From the moment the Act came into force, we had some serious reservations about whether unions would truly have an opportunity to do their job, that is truly help bring about change in the workplace. After 10 years since the Act came into force, these fears have been, we think, quite justified. At least that is what we have observed.

Our unions, subject to the provisions of the Act, often had to extract information and they were not really consulted or involved.

I will give you an example, that you will find in this brief. It is the rather dramatic case of one of our communications sector union that was beginning the collective bargaining process when the programs were being applied. From the outset, the employer announced in a very authoritarian way, that he didn't not intend respecting the seniority rights of employees on the recall list whose status was not secure. He said that it was the only way he could meet the conditions set out in the Act.

It should be pointed out that the union had only recently succeeded in improving seniority provisions. This had happened during last negotiatons and those negotiations were very negative and did not result in an adequate solution.

We think that one prerequiste for negotiation is that we have access to all the information necessary for the negotiations to proceed properly. In our opinion, these principles should be set out and defined in the legislation.

We encourage—without wanting to make it an absolutely official rule that will encumber the process—the creation of union management committees, and we seek the participation of other union groups and representatives of non-unionized employees in an establishment. We think this is a promising way to go.

[*Texte*]

Ceci étant dit, on n'en fait pas une condition absolue, on ne cherche pas à élargir, c'est-à-dire à alourdir, le processus de négociation. On pense que les plans d'équité doivent être intégrés aux négociations collectives. On est conscients que tout cela peut s'étaler dans le temps, parfois durant la période permettant le renouvellement d'une convention collective.

Il est clair qu'on ne peut pas régler l'ensemble des questions mais à ce moment-là on se dit qu'on doit viser des ententes-cadres, lesquelles détermineront le contenu des plans, les objectifs numériques, la question des échéanciers. Les mécanismes d'évaluation et de contrôle pourront ensuite être négociés en cours de convention collective.

Alors, je reviens plus spécifiquement sur les trois recommandations qui découlent de ce bloc:

- Que la Loi prévoie l'obligation pour l'employeur de fournir toute l'information nécessaire relative à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi;

- Que l'employeur consulte les syndicats et les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter lors des étapes de préparation du plan d'équité en emploi, c'est-à-dire l'analyse d'effectifs, les méthodes de communication dans l'entreprise, etc;

- Que l'employeur et le syndicat et/ou les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter négocient les objectifs numériques et les mesures pour supprimer la discrimination observée, les échéanciers, les mécanismes d'évaluation et de contrôle.

• 2040

Quant au contenu des plans d'équité en emploi et les mécanismes de contrôle, on considère que le gouvernement fédéral doit adopter une stratégie d'implantation des plans d'équité en emploi et rechercher des résultats concrets.

Quant à nous, on n'a pas à s'attarder très longtemps à faire la démonstration qu'il existe une discrimination systémique. Pour nous, c'est une évidence et, s'il y a un constat à faire, c'est qu'elle est de plus en plus subtile mais pas moins présente à l'intérieur de notre société.

On sait que la situation économique n'est pas très favorable au développement de l'emploi mais, de notre point de vue, ce n'est pas une raison pour baisser pavillon. Si un plan d'équité doit faciliter l'accès aux emplois pour certains groupes, il doit aussi permettre d'améliorer les conditions de travail des personnes qui occupent déjà un emploi.

Ainsi, je reviens et j'insiste encore sur l'importance de l'accès à la formation et au recyclage qui s'avèrent être des mécanismes-clé pour l'obtention de nouvelles habilités tant pour les femmes que pour d'autres groupes qui voudraient se diriger vers d'autres catégories d'emploi et sortir des ghettos où on les a vus historiquement confinés.

Les plans d'équité ne contiennent pas, de notre point de vue, suffisamment d'information qualitative pour nous permettre d'apprécier la situation des personnes et des groupes désignés, les réels obstacles auxquels ils sont confrontés, tant à l'embauche qu'au niveau des promotions, et les mesures prises par les employeurs pour améliorer l'emploi.

[*Traduction*]

That said, we do not want to make this an absolute condition, we do not want to broaden, that is encumber, the negotition process. We think that the employment equity plan should be included in collective bargaining. We are aware that this can all take some time, sometimes during the period of renewal of a collective agreement.

Of course we cannot solve all of the issues but we think that now we should focus on general agreements, that will call for plan's contents, quantitative goals and timetables. Evaluation and monitoring mechanisms can be negotiated during collective bargaining.

Specifically, the three recommendations we have to make under this category are:

- that the Act require the employer to provide all the necessary information on implementation of employment equity;

- that the employer consult the unions and/or the individuals whom the employees have designated to represent them during the stages prior to implementation of the employment equity plan (such as the analyses of the establishment's personnel and communication methods);

- that the employer and the union and/or the individuals whom the employees have designated to represent them negotiate quantitative objectives, measures to eliminate discrimination observed, timetables, and evaluation and monitoring mechanisms.

In terms of the content of employment equity plan and monitoring mechanisms, we think that the federal government must adopt a strategy for implementing employent equity plan and seeking concrete results.

We do not think there is any need to demonstrate that systemic discrimination exists. We think it now goes without saying but if there is anything to say, it is that discrimination will become more and more suttled but no less present within society.

We know that the economic situation does not encourage development of employent but we do not think it is time to give up. If an employment equity plan is to facilitate access to employment for members of certain groups, it must also allow improvement in working conditions if persons are already employed.

Thus, I come back to and insist once again on the importance of access to information and to retraining that is crucial if women and members of other groups are to obtain new skills that will allow them to find other jobs and to get out of the ghettos that they have historically been confined to.

We do not think that employment equity plans contain enough qualitative information for us to assess the situation of members of designated groups, real obstacles to employment and promotion, or measures taken by employers to improve employment.

[*Text*]

On a davantage des résultats quantitatifs sur la proportion et l'évolution des effectifs dans une entreprise et cela ne nous permet pas de mesurer adéquatement les progrès réels qui sont accomplis. Si, dans une entreprise, par exemple, le nombre de femmes a augmenté, on pourra toujours éternellement se demander si c'est l'effet du hasard ou si c'est dû à l'adéquation et à la pertinence des plans d'équité en emploi qui ont pu être mis en application.

Or, on pense que les plans doivent être appliqués de façon souple et qu'il ne faut pas viser un objectif bureaucratique, mais qu'on aurait intérêt à être plus transparent sur une série de renseignements pour nous permettre d'évaluer les progrès effectifs et, aussi, de mieux cerner les difficultés qu'on rencontre dans l'implantation de ceci.

De ce chapitre-ci découlent trois recommandations:

- Que le gouvernement, c'est-à-dire le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, adopte une stratégie d'implantation des plans d'équité en matière d'emploi et recherche des résultats concrets;

- Que la Loi prévoit l'application et le contrôle des résultats des plans d'équité en matière d'emploi et que ces plans contiennent des objectifs numériques, les mesures choisies pour supprimer la discrimination, les échéanciers, les mécanismes de contrôle et d'évaluation des résultats dans l'entreprise;

- Que ces informations s'ajoutent à celles déjà exigées au rapport annuel et faisant l'objet de sanctions et qu'il soit rendu public.

J'ai peut-être quelques mots sur la question de l'équité salariale. Si l'objectif de l'équité en matière d'emploi est d'ouvrir l'accès à tous les emplois aux femmes et aux groupes désavantagées, il faut se rappeler que celui de l'équité salariale est davantage de faire connaître la valeur du travail des femmes. Il s'agit là, pour nous, de deux moyens complémentaires.

On croit que l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la situation salariale des femmes doivent s'améliorer. Il nous apparaît, de ce côté, que les seules dispositions contenues dans la Charte canadienne des droits et libertés ne sont pas suffisantes pour atteindre l'objectif de l'amélioration de la situation salariale des femmes.

On croit qu'elles doivent être renforcées par l'obligation pour les employeurs de revoir leur structure salariale pour corriger la discrimination faite aux femmes. De ce côté-là, on est tout à fait en faveur d'une approche proactive d'une reconnaissance du problème collectif et non pas de mécanismes de plainte qui individualisent, en quelque sorte, les recours et la reconnaissance du problème.

On pense qu'il y a un problème sérieux quant à la réévaluation du travail féminin et qu'il y a lieu de se doter de mesures complémentaires pour atteindre une plus grande égalité.

Je passe maintenant au dernier bloc de remarques: la responsabilité de la Loi.

• 2045

Il nous apparaît que différents organismes peuvent intervenir dans l'application de cette Loi. Il s'agit du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et de la Commission canadienne des droits de la personne. On pense

[*Translation*]

We only have quantitative figures on the representation in an establishment of employees who are members of a designated groups, which do not allow to measure real progress. For example, if the number of women employed in the establishment has increased, we may ask ourselves forever if this is the result of chance or the result of an adequate and relevant employment equity plan that is being applied.

We think that employment equity plans should be flexible—our objective is not a bureaucratic one. It is in our interest to have more transparent information so that we will be better able to assess effective progress and to be better able to identify problems in the application of these plans.

We have three recommendations in this area:

- that the government (Employment and Immigration Canada) adopt a strategy for employment equity plans in seeking concrete results;

- that the act provives for the implementation and monitoring of the results of employment equity plans;

- that this information be added to that already required in the annual report, which is the subject to sanctions, and be made public.

I have a few words to say concerning pay equity. The objective of employment equity is to provide access to all jobs for women and members of disadvantaged groups but it should be pointed out that the objective of pay equity is to insure that the real value of women's work is recognized. We think that these are two complementary measures.

We think that the application of the Employment Equity Act and women situation in terms of salary must improve. In this respect, we do not think that the provisions from the Canadian Charter of Rights and Freedoms are enough to achieve the objective of improving women situations in terms of salary.

We think that they must be strenghen and must require employers to review their salary structure in order to correct discriminatory practices against women. We are absolutely for a pro-active approach that will recognize if the problem is collective rather than for grievance mechanisms that individualize, in a way, recourses and the recognition of the problem.

We think that there is a serious problem with respect to re-evaluating women's work and that we need more complementary measures to achieve greater equality.

Our final comments concern responsibility for the Act.

It seems that the various government authorities can play a role in implementing this Act: We are referring to the department of Employment and Immigration and the Canadian Human Rights Commission. We think that this fact

[*Texte*]

effectivement que la présence de ces deux organismes amène un certain nombre d'ambiguïtés. D'ailleurs, cette ambiguïté peut avoir un effet paralysant en ce qui a trait à l'application et au contrôle de la Loi.

Nous sommes tentés de faire la recommandation qu'un seul organisme cummule toutes les responsabilités qui découlent de la Loi. On ne considère pas que cela doit être la Commission canadienne des droits de la personne qui doit conserver son rôle de mener les enquêtes et de rendre les décisions relatives aux plaintes. On pense que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration devrait, quant à lui, avoir l'entière responsabilité de l'application et du contrôle de la Loi.

Les fonctions de promotion de l'équité en matière d'emploi, d'aide aux entreprises et celles relatives à l'application de la Loi doivent par ailleurs être complètement séparées.

Aussi pensons-nous que le ministère d'Emploi et Immigration doit rencontrer et consulter régulièrement les représentantes et les représentants des groupes désignés et que, si on insistait tout à l'heure pour que les syndicats jouent un rôle plus actif, on pense aussi qu'on doit travailler à mettre davantage à contribution les groupes représentant des personnes désignées.

À cet égard, nous recommandons:

—Que les responsabilités découlant de la Loi, dont le contrôle de l'application, soient confiées à Emploi et Immigration Canada;

—Que les fonctions de promotion de l'équité et celles relatives à l'application de la Loi soient sous la responsabilité de services distincts; et,

—Qu'un mécanisme permanent de consultation soit constitué, lequel verrait à consulter les employeurs, les syndicats et les groupes désignés.

Je m'arrête là et c'est avec plaisir que je vais répondre à vos questions.

Le président: Merci, madame.

I'm certain that there are questions, and the first one is Mr. Langlois, followed by Dr. Halliday.

M. Langlois: Merci beaucoup, monsieur le président.

Madame Carbonneau, madame Hébert, je vous souhaite la bienvenue au Comité. J'aimerais souligner la clarté de votre mémoire et la pertinence de beaucoup de vos recommandations. Je voudrais vous dire que, en ce qui me concerne, il y a beaucoup de recommandations dans votre mémoire qui vont nous guider, qui vont nous aider dans la préparation des modifications qu'il est nécessaire, selon moi, d'apporter à cette Loi.

J'aimerais revenir sur votre dernière recommandation qui m'intéresse particulièrement: «qu'un mécanisme permanent de consultation soit institué avec l'employeur, les syndicats et les groupes désignés». Le ton et le contenu de votre mémoire et plusieurs des recommandations visent—c'est bien évident—les groupes de femmes, qui est un groupe désigné, visé par la Loi.

Mais j'aimerais aller un peu plus loin et vous amener à parler des groupes de personnes qui vivent avec un handicap, des minorités visibles, des autochtones. On a constaté, depuis le début des travaux du Comité, que les groupes ont admis

[*Traduction*]

leads to a certain ambiguity, which can have a paralyzing effect on the implementation and monitoring of the Act.

We attempted to recommend that a single organization should have all the responsibilities that flow from the Act. We do not think this organization should be the Canadian Human Rights Commission, which should retain its role of investigating and ruling on complaints. We think the department of Employment and Immigration should have full responsibility for implementing and monitoring the Act.

The functions of promoting employment equity, assisting establishments and implementing the Act should be completely separate.

In addition, we think the department of Employment and Immigration should regularly meet with and consult representatives of designated groups. Earlier, we were stressing that unions should play a more active role, and we also think the designated groups should be more involved.

We therefore recommend:

—that EIC be given the responsibilities that flow from the Act, including monitoring its implementations;

—that responsibility for the functions of promoting employment equity and those having to do with implementing the Act be given to two separate bodies; and

—that a system allowing for on-going consultations (employers, unions and designated groups) be introduced.

I will stop there and I will be happy to answer any questions you may have.

The Chairman: Thank you.

Je suis sûr qu'il y aura beaucoup de questions. Je donne d'abord la parole à M. Langlois, qui sera suivi du docteur Halliday.

Mr. Langlois: Thank you very much, Mr. Chairman.

Welcome to the committee, Ms Carbonneau and Ms Hébert. I would like to say that I found your brief very clear and many of your recommendations quite relevant. Personally, I think a number of your recommendations will help us draft the required amendments to the Act.

I would like to come back to your final recommendation, which I find particularly interesting: «that a system allowing for on-going consultations (employers, unions and designated groups) be introduced». The tone and content of your brief, and a number of your recommendations clearly target women's groups, which are a designated group under the Act.

However, I would like to go a little farther and ask you to say something about the handicapped, visible minorities and native groups. Since the beginning of our work, the committee has heard that it is difficult for people, including

[*Text*]

qu'il était difficile, également pour les employeurs, d'avoir accès à des groupes de personnes ayant un handicap. Il est difficile pour les employeurs, par exemple, de recruter ces personnes et il est difficile, également, pour ces personnes d'avoir accès aux emplois disponibles, d'avoir de l'information sur des emplois qui sont disponibles.

On a constaté aussi la même chose pour les groupes autochtones: les employeurs ont admis devant le Comité qu'ils avaient de la difficulté à atteindre les autochtones pour leur offrir des emplois. De leur côté, les représentants des groupes autochtones nous ont dit qu'ils avaient de la difficulté à avoir accès à l'information concernant les emplois disponibles.

J'aimerais donc que vous nous disiez si le mécanisme qui permet la consultation pourrait aider à une meilleure circulation de l'information et faire en sorte que les employeurs soient plus sensibilisés aux possibilités d'emploi existantes pour engager des personnes qui sont visées par la Loi—des membres de groupes désignés—et pour permettre aux groupes désignés d'avoir accès au marché du travail.

• 2050

Mme Danielle Hébert (conseillère syndicale à la CSN): C'est certainement une des situations qui, de notre point de vue, pourrait être améliorée par la mise en application d'une telle recommandation.

Nous pensons très fermement que l'appréciation qu'on peut faire d'une telle loi est sa capacité de rendre des résultats très concrets. À partir du moment où il y aurait un mécanisme de consultation régulier avec les groupes qui possèdent une expertise et une pratique, je pense que ce serait un lieu utile au niveau de l'échange d'information mais aussi un lieu permettant des échanges plus ouverts sur les difficultés concrètes que des groupes peuvent rencontrer quant à leur accès à l'emploi.

M. Langlois: Votre réponse me convient. Vous recommandez aussi que le ministère d'Emploi et Immigration soit l'organisme qui ait la responsabilité de l'application de la Loi:

> Que les responsabilités découlant de la Loi, dont le contrôle de l'application, soient confiées à Emploi et Immigration.

Je trouve cette recommandation intéressante. Votre deuxième recommandation dans ce bloc-là se lit ainsi:

> Que les fonctions de promotion et celles relatives à l'application soient sous la responsabilité de services distincts.

Pourriez-vous nous dire les raisons qui motivent cette recommandation-là?

Mme Hébert: Je pense que c'est assez simple. Il y a des fonctions relatives à la surveillance et des fonctions relatives aux services à donner. Le ministère d'Emploi et Immigration a, dans toutes les régions du Québec, donné des services aux employeurs ou à toute personne qui le voulait, pour l'implantation de ses plans d'équité. Je pense donc qu'il y a là deux fonctions très différentes: d'une part, celle qui consiste à donner des services et, d'autre part, celle qui consiste à veiller à l'application et à la surveillance de la Loi. Dans ce sens-là, on croit que les deux fonctions devraient être séparées.

[*Translation*]

employers, to have access to the handicapped. It is difficult for employers to recruit handicapped individuals, for example, and it is also difficult for the handicapped to obtain information about jobs available, and to have access to these jobs.

We found the same problem existed for native groups. Employers told the committee that they had trouble reaching aboriginal people to offer them jobs. For their part, representatives of aboriginal groups told us they had trouble obtaining access to information about the jobs available.

I would therefore like you to tell us whether the consultation system you recommend could help ensure better dissemination of information and greater awareness on the part of employers of existing employment possibilities. The objective is to give the designated groups named in the Act better access to the labour market.

Ms Danielle Hébert (advisor to the CNTU): We think this is certainly one of the problems that could be improved if a recommendation of this type were put in place.

We are quite convinced that people's views about the value of the legislation depend on its ability to produce concrete results. If there were an on-going system of consultation involving the various groups with expertise in this field, I think this would be a useful way of exchanging information and discussing much more openly the specific problems groups may have with access to employment.

M. Langlois: I find your answer appropriate. You also recommend that the Department of Employment and Immigration be responsible for implementing the Act:

> The EIC be given the responsabilities that flow from the Act, including monitoring its implementation.

I find this an interesting recommendation. Your second recommendation in this group reads as follows:

> That responsability for the functions of promoting employment equity and those having to do with implementing the act be given to two separate bodies.

Could you tell us why you made this recommendation?

Mrs. Hébert: I think it's quite simple: implementation of the act must be monitored, and services must be provided. In all parts of Quebec, the Department of Employment and Immigration has offered services to employers and individuals in implementing their equity plan. So I think there are two very distinct functions: on the one hand the services themselves, and on the other monitoring the implementation of the Act. We think these two functions should be separate.

[*Texte*]

Pour la recommandation que le ministère d'Emploi et Immigration garde le contrôle de l'application de la Loi, nous avons été très pratiques. Nous pensons, à ce stade-ci, que ce n'est pas tellement le moment de réclamer d'autres structures mais plutôt de s'assurer que ce qui est déjà en place s'applique vraiment.

En passant—et ceci n'est pas une recommandation qui fait partie du mémoire mais qui aurait pu en faire partie—, il y avait un problème énorme, je crois—du moins dans l'est du Canada, au Québec. Il s'agit d'un problème de personnel à Emploi et Immigration Canada. Il y avait très peu de personnes présentes, sur place, pour s'occuper de l'application et de tout, en fait. Cela est donc aussi un problème. S'il n'y a pas plus de personnel pour accomplir le travail, nous allons avoir d'autres difficultés.

Je pense que la séparation des fonctions est une chose simple parce qu'on ne peut pas à la fois être partie prenante pour l'implantation des plans dans les entreprises et, ensuite, surveiller l'application de ces mêmes plans.

M. Langlois: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci monsieur.

Dr. Halliday.

Mr. Halliday: As I listened to the brief, I don't think you addressed the issue of identification of people who may fit into the target group of either disabled or perhaps even the aboriginals, where you can't tell by looking at the person that he has either a disability or that he is necessarily an aboriginal person. Do you favour self-and voluntary identification, or do you favour some kind of mandatory way that people are forced to identify if they have a disability or belong to an aboriginal group?

Mme Hébert: En fait, j'entendais tout à l'heure des questions posées quant à savoir quel est le groupe le plus désavantagé. À mon avis, c'est une question qu'on ne doit pas se poser parce que, effectivement, il y a plusieurs personnes qui le sont. Mais j'ajouterai à cela que les femmes sont majoritaires dans notre société. J'ai toujours un peu de difficulté à appeler les femmes un groupe-cible parce que, en fait, elles sont majoritaires. Il y a des femmes dans tous les autres groupes aussi et, dans ce sens, je pense qu'on n'essaie pas de séparer les choses à ce point.

En ce qui concerne votre question précise, il n'y a pas vraiment d'autre méthode que l'auto-identification; je crois qu'il n'y en a pas vraiment d'autre. Cependant, on ne pourra pas obliger les gens à le faire, c'est un fait. Tout repose, justement, sur la capacité qu'on aura, dans le milieu de travail, de faire suffisamment d'information et de sensibilisation pour que les gens se sentent à l'aise de le faire. C'est un changement énorme pour les gens. Il y a quelques années, on refusait de répondre à ce genre de questions, cela était considéré discriminatoire. Je crois donc qu'il y a un changement à faire.

[*Traduction*]

We were being very practical when we recommended that the Department of Employment and Immigration retain responsability for monitoring the implementation of the Act. We do not think this is the time to ask for new structures, but rather to ensure that what we already have is really working.

I would like to mention in passing that this is not a recommendation in our brief, but it could have been—there is a tremendous problem, at least in eastern Canada, in Quebec. I'm referring to the staff at Employment and Immigration Canada. There were very few people present in the field to look after implementation of the Act. So that is another problem. We will have other difficulties, if there are not more people to do the work.

The explanation for our recommendations that the functions be separate is quite simple: an organization cannot be involved in implementing the plans and also monitor how they're being implemented.

Mr. Langlois: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Langlois.

Docteur Halliday.

M. Halliday: Je ne pense pas que vous ayez parlé dans votre mémoire de la question de l'identification des membres du groupe des handicapés et même des autochtones. Parfois ce n'est pas évident. Êtes-vous en faveur de l'auto-identification volontaire, ou d'un système qui obligerait les gens à dire s'ils ont un handicap ou s'ils sont autochtones?

Ms Hébert: Earlier, I was listening to some questions as to which group is the most disadvantaged. I do not think we should ask this question, because there are a number of individuals who fall into this category. However, I would add that women are the majority in our society. I always have some trouble calling women a target group, because they are in fact the majority. There are women in all the other groups as well, and I don't think we try to make further breakdowns of our target groups.

To answer you specific question, there is really no method other than self-identification. I really don't think there is any other way. However, we cannot force people to identify themselves. That is a fact. Everything depends on the extent to which employers can make people feel at ease about self-identification, by providing information and increasing their awareness. This represents a huge change for people. A few years ago, people would refuse to answer this type of question; they were considered discriminatory. So I think there has to be a change in attitude.

[*Text*]

• 2055

Dans certaines entreprises où il y a eu un bon climat, les gens ont accepté de s'auto-identifier, sachant par ailleurs très bien que ces informations tirées des questionnaires d'auto-identification n'allaient servir qu'au plan d'équité ou au programme d'accès à l'égalité. Il faut que cela aussi soit très clair.

Mme Carbonneau: Juste un petit détail: le dernier exemple démontre à quel point il est pertinent de toujours viser l'implication des syndicats concernés. Si on tente de faire ça par dessus leur tête, on ajoute à la méfiance et on freine le processus. Au fond, c'est nécessaire au changement de mentalités.

Mr. Halliday: Given the fact that witnesses support the idea of having voluntary identification, I note that like many other groups we've had before us, you recommend on page 6 of the English text that the legislation be changed to apply to companies of 20 or more employees. I believe the present figure is 100, is it not?

The Chairman: Yes, it is, Dr. Halliday.

Mr. Halliday: I don't know whether the present act states 100, but I'm interested you want to go down as low as 20. At the same time, you also support the notion of voluntary identification.

Take a company that has 20 employees. So you have a company of 20 employees, with 1 accountant. He happens to have epilepsy, or he happens to have a well-controlled psychiatric disease, controlled by medication, so there's no way you can tell by looking at that person that he is disabled. Is it fair to expect him to identify himself when he is the only accountant in that business, and from then on his employer is going to know he has epilepsy or he has a well-controlled psychiatric condition?

So I'm going to challenge you on this. Why go down to 20? Are you not being unfair to that accountant who has epilepsy and is torn by whether or not he's going to identify himself, at the risk of having some other type of discrimination forced on him because he has epilepsy?

Mme Carbonneau: Je pense qu'essentiellement, on vise à ce que cette Loi puisse rendre service au plus grand nombre de personnes qui connaissent des situations difficiles en matière d'équité. On ne peut peut-être pas nier que des individus pourraient être plus réticents à s'identifier, dans un milieu de travail plus petit.

Mais par ailleurs, je ne vois pas pourquoi une femmme, un membre d'une minorité visible ou d'une communauté culturelle hésiterait à le faire. Je pense que globalement, il y a infiniment plus d'avantages à faire en sorte que le champ de l'application de la loi soit le plus large possible, d'autant plus que les nombreuses entreprises—c'est souligné dans le mémoire—qu'on voit se développer au Canada sont de plus en plus des entreprises de petite taille. Et ces entreprises génèrent une proportion de plus en plus grande de l'emploi au Canada.

Mr. Skelly: Thanks very much for your brief.

[*Translation*]

In some companies, where the atmosphere was good, people agreed to self-identification, because they knew that the information on the questionnaires would be used only for the equity plan or for the equal access program. This also must be made very clear.

Ms Carbonneau: I would just like to have one detail: the last example shows how important it is to get the unions involved. If we try to do all of that behind their backs, we add to the distrust and slow down the whole process. This is a necessary step toward changing attitudes.

M. Halliday: Puisque les témoins sont en faveur de l'identification volontaire, je tiens à souligner que comme beaucoup d'autres témoins, vous recommandez à la page 6 de la version française du mémoire que la loi soit modifiée pour s'appliquer aux entreprises qui comptent 20 employés et plus. Je crois qu'à l'heure actuelle le seuil est de 100 employés, n'est-ce pas?

Le président: Oui, docteur Halliday.

M. Halliday: Je ne sais pas si la loi actuelle prévoit un seuil de 100, mais je trouve intéressante votre recommandation d'abaisser le seuil à 20. En même temps, vous êtes en faveur de l'auto-identification volontaire.

Prenons l'exemple d'une entreprise qui compte 20 employés. Mettons que cette entreprise a un comptable qui, en l'occurence, est atteint d'épilepsie ou d'une maladie psychiatrique qui est bien contrôlée par les médicaments. Donc on ne peut pas savoir simplement en regardant le comptable qu'il a un handicap. Est-ce qu'il est juste de s'attendre à ce qu'il s'auto-identifie, compte tenu qu'il est le seul comptable qui travaille pour l'entreprise, et qu'en raison de cette auto-identification, l'employeur va savoir qu'il est atteint d'épilepsie ou d'une maladie psychiatrique bien contrôlée?

Je vais donc vous demander pourquoi il faut baisser le seuil à 20 employés? N'est-ce pas injuste pour ce comptable atteint d'épilepsie et qui ne sait pas si oui ou non il va s'auto-identifier, car il craint de subir une forme de discrimination à cause de sa maladie?

Ms Carbonneau: I think our chief objective is to ensure that the Act can help as many people as possible facing employment equity difficulties. We cannot deny that some individuals may be more reluctant to identify themselves in a smaller workplace.

However, I fail to see why a woman, a member of a visible minority or a cultural community would hesitate to do so. Overall, I think there are far more advantages in broadening the scope of the Act as far as possible, particularly since, as we mention in our brief, increasingly, many of the companies establishing themselves in Canada these days are small in size. These small companies account for an increasing percentage of the jobs in Canada.

M. Skelly: Merci beaucoup de votre mémoire.

[*Texte*]

In your brief you seem to call on Employment and Immigration Canada to implement the legislation, but I wonder if at the same time you're calling on the federal government to be included under the legislation. How do you see a department of the government enforcing the legislation with another department, perhaps laying a complaint against another department, or even adjudicating a complaint and fining another department? Do you see that as something it's possible to do?

Mme Hébert: Je dirai que c'est un détail auquel on n'a pas réfléchi, bien honnêtement. Mais je pense que si c'était le seul problème qui nous empêchait de faire en sorte que le gouvernement soit, lui aussi, soumis à la Loi, je crois bien qu'on trouverait une solution. Et à ce moment-là, peut-être la Commission canadienne des droits de la personne pourrait effectivement s'y intéresser. Parce que c'est le cas en ce moment, la Commission canadienne des droits de la personne doit surveiller; dans ce cas-là, elle pourrait peut-être continuer à le faire.

• 2100

On a le même problème chez nous, au Québec. Le gouvernement provincial n'est pas soumis à la réglementation concernant les programmes d'accès à l'égalité. Cela nous semble un non-sens. D'ailleurs, uniquement en termes juridiques, c'est en quelque sorte une hérésie dans le sens suivant: une fonctionnaire chez nous qui se croirait victime de discrimination pourrait porter plainte en vertu de la Charte, poursuivre l'ensemble des enquêtes et des démarches par la suite et faire imposer un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'équité au ministère en question. Quelque part, il y a quelque chose qui ne fonctionne pas. Une personne pourrait effectivement faire valoir ses droits en vertu des chartes, dans ce cas-là en vertu de la Charte canadienne.

Mr. Skelly: You call for the inclusion of employment equity action plans within the collective agreements and again when employment equity is specified in legislation. I'm wondering how these can be included in collective agreements as bargainable items, because you can't trade off other working conditions or other benefits to achieve employment equity. These are imposed by government. I'm wondering how the plan would be included in a collective agreement, and how, for example, you might grieve when a company fails to adhere to the plan.

Mme Carbonneau: On ne veut pas avoir à renégocier, par le biais des conventions collectives, le principe ou la pertinence d'une telle loi ou des objectifs prévus dans ces différentes lois. Cependant, on essaie, là encore, d'être le plus pratique possible. Nous sommes convaincus que la situation spécifique qui prévaut dans une entreprise ne peut pas nécessairement être abordée dans le détail, dans la recherche de solutions concrètes, de la même façon que dans

[*Traduction*]

Vous semblez demander à Emploi et Immigration Canada d'appliquer la Loi, mais je me demande si vous demandez en même temps que le gouvernement fédéral soit visé par la Loi. Comment un ministère peut-il appliquer la Loi auprès d'un autre ministère? Comment peut-il porter plainte contre l'autre ministère ou même être l'arbitre dans le cas d'une plainte et imposer une amende à un autre ministère? Pensez-vous que ce serait possible?

Ms Hébert: Quite honestly, I must say that this a detail that we did not consider. However, I think if that were the only problem preventing us from having the government covered by the Act as well, I am quite sure we would find a solution. Perhaps the Canadian Human Rights Commission could be involved in such cases. At the moment, the Canadian Human Rights Commission has a monitoring function. In a case such as the one you describe, it continues to play that role.

We have exactly the same problem in the province of Quebec. The provincial government is not subject to regulations relating to equal opportunity programs. This is totally absurd, as far as we are concerned. And in legal terms, it is really a heresy, in the sense that a public servant in Quebec who feels he is being discriminated against could file a complaint under the Charter, causing various investigations and proceedings to be initiated, and eventually force the ministry to bring in an equal opportunity program or develop an employment equity plan. So, there is something wrong somewhere. A person could indeed defend his rights under the Charter—in this case, the Canadian Charter.

M. Skelly: Vous demandez l'incorporation dans les conventions collectives de plans d'action visant l'équité en matière d'emploi lorsqu'une loi prévoit certaines obligations à cet égard. Mais je me demande comment ce genre de condition pourrait être un élément négociable d'une convention collective, puisqu'on ne peut pas sacrifier d'autres conditions de travail ou d'autres avantages pour atteindre l'équité en matière d'emploi. C'est le gouvernement qui impose certaines obligations à cet égard. Je me demande donc comment ces plan d'action pourraient être incorporés dans une convention collective et quelle serait la procédure de réglement des griefs, par exemple, si l'entreprise ne respecte pas le plan.

Mrs. Carbonneau: We want to be able to avoid renegotiating, through the collective bargaining process, the relevance of a principle or of specific objectives set out in a statute or in various pieces of legislation. However, once again, we are trying to be as practical as possible. We know that it is not necessarily possible in terms of seeking concrete solutions, to address in detail the situation of a specific company or organization. Hence, we think it is important

[*Text*]

une autre entreprise. Il nous apparaît important, à ce moment-là, de faire en sorte qu'au niveau local, on conventionne les mécanismes qu'on entend prendre pour atteindre des résultats concrets le plus rapidement possible. C'est un peu dans cette perspective-là qu'on souhaite que soient conventionnés un certain nombre de dispositions pour les plans d'équité.

Mme Hébert: Toute mesure qui aurait un réel impact dans le milieu est nécessairement liée aux conditions de travail qui, en grande partie, sont négociées dans la convention collective. Je donne l'exemple de l'accès préférentiel à de l'information pour les femmes qui veulent accéder à des emplois mieux payés. Il y a des clauses de nos conventions collectives qui traitent de la formation. Il va falloir en parler à un moment donné avec le syndicat.

C'est peut-être déjà prévu dans la convention. Admettons que ce soit déjà prévu à la convention collective. Il faudra peut-être faire des aménagements et des modifications. Comme on le dit dans le mémoire, on souhaite vraiment arriver à une phase d'implantation, une phase plus combattive. À partir du moment où on aura de réelles mesures qui modifieront les choses, on n'aura d'autre choix que d'en parler, parce que ces choses-là sont déjà prévues à la convention collective.

Mr. Skelly: I'm wondering if your union feels that pay equity can be included, in part at least, in a piece of employment equity legislation. You talked about a requirement for re-evaluating women's work. Is there some way of including that kind of provision within a piece of pay equity legislation? Have you thought about that?

• 2105

Mme Carbonneau: Nous sommes convaincus que la présence de programmes d'accès à l'égalité amène nécessairement à toucher à toute la question de la structure salariale, mais ce qui est essentiellement visé, quant à nous, c'est la pertinence d'avoir en parallèle une loi proactive en matière d'équité salariale. Nous pensons que ce sont deux mesures complémentaires et que des progrès plus rapides pourraient être faits dans la mesure où les lois seraient complétées par la présence d'une loi proactive en matière d'équité salariale.

Mr. Nunziata: Of the 211,000 or 220,000 of your membership, how many are covered by the Employment Equity Act?

Mme Hébert: Je ne connais pas le nombre précis de membres, mais il y a une cinquantaine de nos syndicats qui sont touchés. Parmi ces syndicats-là, il y en a de gros dans le domaine des télécommunications: Radio-Canada, les grosses boîtes de télécommunications.

Mme Carbonneau: La loi fédérale, s'entend.

Mme Hébert: Oui, la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi.

M. Langlois: Certains des employeurs sont assujettis à la loi fédérale.

Mme Hébert: Oui.

[*Translation*]

that collective agreements at the local level clearly state what mechanisms will be used to achieve concrete results as quickly as possible. It is really with that in mind that we have expressed our desire to see a certain number of provisions relating to employment equity plans included in collective agreements.

Mrs. Hébert: Any action that would have a real impact as far as employment equity is concerned is necessarily related to working conditions which, for the most part, are negotiated through the collective bargaining process. An example would be preferential access to information for women wishing to find better paid jobs. Our collective agreements contain specific clauses dealing with training. So, the union must eventually be consulted on this issue.

In other cases, it may alreay be set out in a collective agreement. If that is the case, certain accommodations or changes may be required. As we have stated in our brief, what we're aiming for is an actual implementation phase, a more pro-active phase. Once actual concrete measures are developed to bring about change, we will have to sit down and discuss these issues, because our collective agreement makes provision for this.

M. Skelly: Je me demande si votre syndicat estime qu'il y a lieu d'inclure dans une loi visant l'équité en matière d'emploi certaines dispositions ou obligations en ce qui concerne la parité salariale. Vous avez parlé de la nécessité de réévaluer le travail des femmes. Serait-il possible d'inclure ce genre de disposition dans un projet de loi sur la parité salariale. Avez-vous songé à cette possibilité.

Mrs. Carbonneau: We certainly believe that if equal opportunity programs are in place, the pay structure issue will obviously arise, but what we are really seeking is a pro-active parallel statute dealing with pay equity. We're of the view that these two measures would be complementary and that more rapid progress could be made if a pro-active pay equity statute is brought in to complement existing legislation.

M. Nunziata: De vos 211,000 ou 220,000 membres, combien sont protégés par la loi sur l'équité en matière d'emploi?

Mrs. Hébert: Well, I cannot tell you exactly how many members are covered, but I do know that 50 of our unions are affected by it. And this number includes some large telecommunications unions, such as Radio-Canada and other big companies operating in that field.

Mrs. Carbonneau: We're talking about the federal statute, of course.

Mrs. Hébert: Yes, the federal Employment Equity Act.

Mr. Langlois: Some employers are subject to the federal statute.

Mrs. Hébert: Yes.

[*Texte*]

M. Langlois: Vous avez des unités de négociation...

Mme Hébert: Oui, exactement.

Mme Carbonneau: Il y a plusieurs de nos entreprises qui ont été touchées par le programme de contrats fédéraux.

Mr. Nunziata: If you were to reduce the number down to 20, as you suggested, move the threshold down to 20, how many more would be included? Do you have any statistics on how many more employees might be included within the provisions of the act?

Mme Carbonneau: Voici ce qui me vient spontanément à l'esprit. Parmi les groupes affiliés chez nous, je pense que cela aurait un effet notamment sur un certain nombre de postes de radio.

Mme Hébert: Oui.

Mme Carbonneau: C'est l'exemple le plus immédiat qui me vient. Bon nombre d'entre eux ne comptent pas 100 salariés. Un rabaissement du plafond aurait pour effet d'étendre la couverture à ces groupes de chez nous.

Mme Hébert: À la CSN, parmi les entreprises visées par les lois fédérales du travail, il y a les entreprises de télécommunications, un peu d'entreprises de transport interprovincial et un peu d'entreprises de meunerie. Il y a aussi le port de Montréal.

Mr. Nunziata: Could I ask you whether there is, within the provincial jurisdiction, an employment equity act provincially, or something equivalent?

Mme Hébert: Oui, tout à fait.

Mr. Nunziata: How does it compare to the federal legislation? What are the major differences between the two pieces of legislation?

Mme Hébert: La grande différence, c'est qu'au Québec, la loi qui parle des programmes d'accès à l'égalité est contenue dans la Charte. C'est une réglementation de la Charte québécoise. Cette loi n'oblige pas les entreprises à le faire, comme c'est le cas de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les entreprises devront le faire si elles font l'objet d'une plainte et si, éventuellement, la Commission les oblige à le faire. Le gouvernement québécois, pour faire en sorte que de plus en plus d'entreprises acceptent de faire des programmes d'accès à l'égalité, a établi des programmes de subventions aux entreprises privées. Il a incité les entreprises privées à établir volontairement des programmes d'accès à l'égalité. Le gouvernement du Québec a aussi des projets dans la plupart de ces ministères.

Mr. Nunziata: Are there designated groups within that—

Mme Hébert: Il y a des groupes désignés. Le gouvernement a procédé groupe par groupe. Il a commencé par le groupe des femmes et s'attaque maintenant, dans certains ministères, au groupe des communautés culturelles au Québec. D'ailleurs, on parle des communautés culturelles. C'est plus large que le terme «minorités visibles».

[*Traduction*]

Mr. Langlois: You have bargaining units...

Mrs. Hébert: Yes, exactly.

Mrs. Carbonneau: A number of the businesses our members work for have been affected hy the Federal Contractors Program.

M. Nunziata: Si l'on réduisait le nombre ou le seuil à 20, comme vous le proposez, on pourrait en inclure combien de plus? Avez-vous des statistiques sur le nombre d'employés qui pourraient ainsi être protégés par la loi?

Mrs. Carbonneau: Well, just off the top of my head, I would say that of the affiliated groups, it would probably have more of an impact on a number of radio stations.

Mrs. Hébert: Yes.

Mrs. Carbonneau: That's the example that immediately comes to mind. Quite a few of them have fewer than 100 employees. Moving the threshold down would certainly extent coverage to those groups that are part of the CNTU.

Mrs. Hébert: As far as the CNTU is concerned, the companies affected by federal labour laws are primarily telecommunications companies, as well as some interprovincial transportation businesses and some mills. There is also the Port of Montreal.

M. Nunziata: Pourriez-vous me dire s'il existe chez vous une loi provinciale sur l'équité en matière d'emploi, ou l'équivalent?

Mrs. Hébert: Yes, absolutely.

M. Nunziata: Comment se compare-t-elle à la loi fédérale? Quelles sont les principales différences entre les deux lois?

Mrs. Hébert: Well, the major difference is that the Quebec statute relating to equal opportunity programs is contained in the Charter. The regulations are part of the Quebec Charter. Also, this statute does not force businesses to do anything, as the federal Employment Equity Act does. Businesses only have to comply if a complaint is filed or if the commission decides it will force them to comply. However, in order to get more and more businesses to bring in equal opportunity programs, the Quebec government has established subsidy programs for private corporations. It has been giving corporations an incentive to voluntarily establish their own equal opportunity programs. In addition, the Quebec government has projects underway in most ministries.

M. Nunziata: Existe-t-il des groupes désignés...

Mrs. Hébert: Yes, there are designated groups. The government has gone ahead group by group. It began with women and is now—at least in certain ministries—taking concrete steps to protect cultural communities in Quebec. The term used nowadays is cultural communities, because it is broader than "visible minorities".

[*Text*]

• 2110

The Chairman: If I understand that correctly, you're referring to the Quebec Charter of Rights, and in conjunction with that, there are government programs to encourage employers to allow groups in, but no employment equity law as such—a special law—in Quebec. Is that right?

Mme Hébert: C'est-à-dire qu'il y a une loi qui permet l'introduction de programmes d'accès à l'égalité. C'est la même chose que les plans d'équité en matière d'emploi. Donc, il y a une loi qui le permet. Vous savez que les lois ont dû être modifiées pour que ce genre de programme soit permis, pour que les mesures préférentielles soient permises. Maintenant, contrairement à Loi sur l'équité en matière d'emploi, cette loi n'oblige pas les entreprises à établir ce genre de programme, sauf si une entreprise fait l'objet d'une plainte et qu'à la suite de l'enquête, la Commission décide d'appliquer un programme d'accès à l'égalité dans cette entreprise-là.

The Chairman: That would be under the Quebec charter.

I just want to clarify the issue of the 20-employee coverage. Do I understand correctly that the 20-employee figure you've suggested is really a recommendation that's based on your feeling that most employment is now created by small employers, and therefore the threshold should be lowered, but that you chose 20 in an arbitrary way, really? There was no reason not to choose 15, or 10, or 5? Or was there a specific reason for choosing 20?

Mme Carbonneau: Non, certainement pas. Là aussi, on voulait adopter une approche pratico-pratique. On se disait que dans des entreprises de plus petite taille, cela pouvait être un mécanisme un peu lourd ou plus difficile à implanter et que, dans une première étape, on accomplirait déjà un progrès substantiel quant à l'élargissement du champ d'application en passant de 100 à 20 employés. Je reconnais cependant qu'il n'y a rien de magique dans ce chiffre. C'est en quelque sorte une norme arbitraire, mais qui poursuit quand même l'objectif d'élargir le champ d'application.

The Chairman: My other question relates to the negotiation of the employment equity plan and the role seniority plays in those negotiations. It is always a difficult matter. In my experience with unions, you have a union executive elected by the membership that reflects the views of the membership and usually negotiates an agreement to reflect the kinds of people within the union. My experience has been that if you have a group of older employees, the union always tries to find something to improve the situation for those older employees. If it has a group of younger employees, it always tries to find something to improve their situation.

Now, if you have a group who are basically locked into seniority provisions in a contract, it's not going to be in the best interests of the members of the union to tell their negotiating team to go ahead and modify this in some way. It's more likely that they'll say, you guys—and women—will be out at the next election if you modify it—that they'll put in a new group as the executive. Wouldn't you think that's more logical with this sort of situation?

[*Translation*]

Le président: Si je comprends bien, vous faites allusion à la Charte québécoise des droits, et vous dites qu'il existe des programmes gouvernementaux qui incitent les employeurs à mieux protéger certains groupes, bien qu'il n'existe pas de loi en tant que tel sur l'équité en matière d'emploi au Québec, n'est ce pas?

Mrs. Hébert: Well, there is a law that allows equal opportunity programs to be introduced. The same applies to employment equity action plans. So, there is a law that contains such provisions. As you know, statutes had to be amended to provide for the introduction of programs such as involving preferential treatment or affirmative action. However, unlike the Employment Equity Act, the statute to which I referred does not force companies to establish programs such as this, unless a complaint has been filed and the commission decides, after investigating the complaint, to force the company to bring in an equal opportunity program.

Le président: Ce serait en vertu de la Charte québecoise.

Je voudrais vous demander une mise au point au sujet du seuil de 20 employés. Dois-je comprendre que le seuil que vous proposez—c'est-à-dire 20 employés—découle de votre sentiment que la majorité des emplois sont actuellement créés par les petits employeurs, et qu'il convient par conséquent de baisser le seuil—bien que le chiffre de 20 soit assez arbitraire, n'est ce pas? Vous auriez tout aussi bien pu choisir 15, 10 ou cinq, non? Ou aviez-vous une raison particulière de recommander que le seuil soit de 20?

Mrs. Carbonneau: No, absolutely not. Once again, we were simply trying to adopt a pragmatic approach. We felt that in the case of smaller businesses, such a mechanism could be quite cumbersome and difficult to implement and that initially, we could already be making substantial progress in terms of employee protection by bringing the threshold down from 100 to 20. However, there is nothing magical about this particular figure. In a way, it is simply an arbitrary standard, but one that still meets the goal of broadening the application of this provision.

Le président: Mon autre question concerne la négociation d'un plan d'équité en matière d'emploi et le rôle de l'ancienneté dans ce type de négociation. C'est toujours problématique. D'après ce que je sais des syndicats, c'est l'éxécutif, qui est élu par les membres, qui se charge de présenter leur point de vue et de négocier une convention qui reflète les besoins des syndiqués. D'après mon expérience, si un certain nombre de ces syndiqués sont des employés plus âgés, le syndicat va toujours essayer d'obtenir quelque chose pour améliorer leur situation. De même, s'il a de plus jeunes employés, il va essayer d'obtenir quelque chose pour eux.

Si un groupe est protégé grâce à certaines dispositions de la convention touchant l'ancienneté, il est peu probable que les syndiqués disent à leur équipe de négociation d'essayer de faire modifier ces dispositions. Il est beaucoup plus probable qu'il leur dise: écoutez, si vous faites modifier cet article, nous n'allons pas vous réélire. Et ils vont simplement élire un autre exécutif. Est-ce que cela ne vous semble pas plus logique dans ce genre de situation?

[*Texte*]

Mme Carbonneau: Je vais laisser répondre une personne qui n'est jamais en élection.

Mme Hébert: Dans le mémoire, on donne l'exemple d'un syndicat de la radio, dans le domaine des télécommunications. C'est arrivé. Ce n'est pas innocemment qu'on donne cet exemple-là. À mon avis, si on veut arriver à pouvoir discuter de ce problème-là, ce n'est certainement pas la façon de fonctionner. Dans ce cas-là, le syndicat n'avait jamais été informé de quoi que ce soit. Quand on est arrivé avec cela, il l'a bien sûr bloqué. Par la suite, on a réussi à faire des débats et à proposer autre chose à l'employeur, mais je vous dirai que cela a été extrêmement ardu.

• 2115

Il y a donc des conditions pour qu'on puisse en discuter. D'abord, il faut que les syndicats soient présents dans toutes les démarches et qu'on puisse faire la preuve au fur et à mesure. Je vous dirai aussi que dans certains cas, l'ancienneté est servie... Ce n'est pas vraiment le problème. Il faut être capable de voir si c'est vraiment l'ancienneté qui empêche un certain nombre de groupes de se déplacer dans l'entreprise. Il faut prendre le temps d'analyser cela correctement, parce qu'on avance souvent cet argument.

Dans ce cas-là, il y a eu des débats très intéressants dans le syndicat. Je parle toujours de l'exemple qui est dans le mémoire. On a dit: Parmi les gens de la liste de rappel, il y a des femmes; est-ce qu'elles ne pourraient pas avoir accès à des emplois de technicien, par exemple? On sait que dans les télécommunications, il y a très peu de femmes qui exercent des métiers techniques. Pour cela, il fallait réfléchir à des programmes de formation, etc. Elles étaient déjà sur la liste de rappel. Il ne fallait pas aller en chercher d'autres. Il y en avait déjà qui était là. Est-ce qu'on ne pouvait pas penser pour elles à un programme de formation qui leur permettrait d'accéder à un certain nombre d'emplois? C'est ce que le syndicat a par la suite commencé à étudier.

Une chose est certaine: on ne peut pas commencer à faire cette discussion-là sans les syndicats.

Le président: Merci beaucoup.

We certainly appreciate your helpful comments this evening, and as Mr. Langlois has said, it gives us a good deal of material to ponder upon. Thank you very much.

Members of the committee, I believe we have a couple of matters to discuss in camera. So we will wait a minute or two until we're in a position to discuss them in camera.

[*Proceedings continue in camera*]

[*Traduction*]

Mrs. Carbonneau: I will ask someone who never has to worry about elections.

Mrs. Hébert: In our brief, we give the example of a radio union, in the telecommunications sector. This sort of thing has happened. It is not by accident that we have chosen this example. As I see it, if we want to have an opportunity to discuss these problems, this is certainly not the way to go about it. In this particular case, the union was never informed. So when this came forward, it obviously blocked it. Subsequently, we were able to have a good discussion and propose something different to the employer, but I can assure you it was an extremely difficult process.

So, there are certain prerequisites for facilitating such discussions. First of all, unions must be present throughout the process and be in a position to see exactly what progress is being made. I can tell you that in some cases, seniority is well served—That is not really the problem. We must be in a position to determine whether seniority is really an obstacle to the mobility of some groups within an organization. We must take the time to conduct a proper analysis, because that argument is often made.

This particular case led to some very interesting debates within the union. Again, I refer to the example given in the brief. We said: There are women on the recall list; could they not have access to technician jobs, for instance? We know that in the telecommunications field, there are very few women who perform technical jobs. Consequently, we had to give some thought to training programs, and that sort of thing. Women were already on the recall list. We had no need to find more. They were already there. So we thought: Why not bring in a training program that would allow them to access some of these jobs? So, the union began to give this matter some serious thought.

One thing is clear: these kinds of discussions cannot take place without the unions.

The Chairman: Thank you very much.

Nous avons beaucoup apprécié vos observations ce soir, et comme l'a dit M. Langlois, vous nous avez donné beaucoup d'informations à étudier. Merci infiniment.

Membres du comité, je crois que nous devons discuter de plusieurs questions à huis clos. Nous allons donc attendre une minute ou deux pour entamer cette discussion à huis clos.

[*La discussion se poursuit à huis clos*]

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada:

Peggy Nash, Assistant to the President;

Annie Labaj, National Representative, Education.

From the Canadian Advisory Council of the Status of Women:

Glenda Simms, President;

Sarah Bélanger, Research Analyst.

From the Public Service Alliance of Canada:

Nycole Turmel, Executive Vice-President.

From the Confédération des Syndicats nationaux:

Claudette Carbonneau, First Vice-President;

Danielle Hébert, Advisor.

TÉMOINS

Du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole:

Peggy Nash, adjointe au Président;

Annie Labaj, représentante nationale, Éducation.

Du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme:

Glenda Simms, présidente;

Sarah Bélanger, analyste-recherchiste.

De l'Alliance de la Fonction publique du Canada:

Nycole Turmel, vice-présidente exécutive.

De la Confédération des syndicats nationaux:

Claudette Carbonneau, première vice-présidente;

Danielle Hébert, conseillère.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

C94340044

OCT 7 1992